



สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ
ทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขต

กรุงเทพมหานคร

WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION ASSOCIATED
WITH WORK EFFICIENCY AND HAPPINESS OF EMPLOYEEES

ภาณุรัฐดา ต่ายเวียน

สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ
ทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขต
กรุงเทพมหานคร



ภาณุรัฐดา ต่ายเรียน

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION ASSOCIATED
WITH WORK EFFICIENCY AND HAPPINESS OF EMPLOYEEES
IN PRIVATE HOSPITAL IN BANGKOK METROPOLITAN AREA



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและ
ความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ของ

ภาณุรัฐดา ต่ายเรียน

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์) (อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริวง)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินตน์พงศ์)

ชื่อเรื่อง	สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานใน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	ภาณุรัฐดา ต่ายเรียน
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สกกุลกิจกาญจน์

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 287 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระหว่างอายุ 20-29 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท มีอายุการทำงาน 2 ปี ขึ้นไป - 3 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2. พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์ปานกลาง 4. แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง และมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

คำสำคัญ : สภาพแวดล้อมในการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน, ความสุขในการทำงาน

Title	WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION ASSOCIATED WITH WORK EFFICIENCY AND HAPPINESS OF EMPLOYEES IN PRIVATE HOSPITAL IN BANGKOK METROPOLITAN AREA
Author	PHANACHARDA TAIRIAN
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Wasan Sakulkijkarn

The purposes of this research are to study work environment and motivation associated with work efficiency and the happiness of employees in private hospitals in the Bangkok metropolitan area. A total of 287 useable questionnaires were used for statistical analysis. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, independent t-test, one-way analysis of variance and the Pearson correlation coefficient. The results of this research are as follows: (1) most employees were female, aged 20-29 years, held a Bachelor's degree, with marital status, earned average monthly income between of 30,001 - 45,000 Baht and had two or three years of work experience. Most employees had a work environment, working efficiency at the highest-level and most employees had motivated associated and happiness at a high level. (2) the employee of a different age, gender, level of education, status, average monthly income, and work experience had a different working efficiency and happiness not different with a significance of 0.05; (3) work environment has positively correlated with working efficiency and happiness with a significance of 0.01 at a normal level; and (4) Motivation commitment positively correlated with working efficiency with a significance of 0.01 at a high level and correlated with happiness at a normal level.

Keyword : Work environment Motivation Work efficiency Happiness of employees

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร. กานต์จิรา ลิ้มศิริวงษ์/ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลำสัน เลิศกุลประหยัด และอาจารย์ ดร. เพชรรัตน์ จินต์นพวงศ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้คำชี้แนะข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ ตลอดจนตรวจเครื่องหมายแบบสอบถาม และเพิ่มเติมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ช่วยให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่อบรมสั่งสอนให้ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยเล่มนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ในการแนะนำการทำเอกสารและช่วยประสานงานในการสอบสารนิพนธ์ ทำให้การทำเล่มสารนิพนธ์ราบรื่นและเป็นไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณครอบครัว รุ่นพี่ และเพื่อน ๆ ทุกคน ที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจมาโดยตลอดรวมทั้งผู้ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาตอบแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับงานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรทุกหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบให้บิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่า ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้

ภาณุรัฐชดา ต่ายเจียน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฒ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	4
ตัวแปรที่ศึกษา	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย	11
สมมติฐานในการวิจัย.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	13
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	18

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	25
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	32
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย.....	52
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	55
การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	55
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	55
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย.....	55
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
การวิเคราะห์ข้อมูล	65
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	67
บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย.....	73
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน	89
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	124
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	127
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	127
ความสำคัญของการวิจัย	127

สมมติฐานในการวิจัย.....	128
สรุปผลการวิจัย.....	129
การอภิปรายผลการวิจัย	140
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	152
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	154
บรรณานุกรม	155
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	158
ภาคผนวก ข ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-objective Congruence Index: IOC)	167
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	173
ภาคผนวก ง หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรองจริยธรรมในมนุษย์.....	177
ภาคผนวก จ ผลทดสอบค่า Correlation	179
ประวัติผู้เขียน.....	186

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มประชากรละกลุ่มตัวอย่างของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.....	5
ตาราง 2 แสดงจำนวนกลุ่มประชากรละกลุ่มตัวอย่างของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.....	56
ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	75
ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	75
ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....	76
ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	76
ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อ เดือน.....	77
ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการ ทำงาน.....	77
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	78
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้าน กายภาพ.....	78
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้าน บริหารงาน.....	79
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้าน บริหารทรัพยากรบุคคล.....	80
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	80
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการ อำนาจ	81

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการ ความผูกพัน.....	82
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการ ความสำเร็จ	82
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	83
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้าน คุณภาพ	84
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้าน ปริมาณ.....	84
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา	85
ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	86
ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมความสุขในการทำงาน ความร้อนรนใน งาน.....	87
ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจใน งาน.....	87
ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมความสุขในการทำงาน ความกระตือรือร้น ในการทำงาน.....	88
ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	90
ตาราง 26 แสดงผลการผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่าง เพศชายและเพศหญิง.....	91
ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	92
ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครกับอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	93

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครกับอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	93
ตาราง 29 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร	94
ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครกับสถานภาพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	95
ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาับประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร	96
ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร กับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test	97
ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร	98
ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	99
ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุการทำงานกับประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร	100
ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร กับอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test	101
ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความสุขในการทำงาน ของพนักงาน ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร	102
ตาราง 38 แสดงผลการผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศ ชายและเพศหญิง	103
ตาราง 39 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความสุขในการทำงานโดยรวม พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร	104
ตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่ง หนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครกับอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	104

ตาราง 41 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	106
ตาราง 42 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครกับสถานภาพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	106
ตาราง 43 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	108
ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร กับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test.....	108
ตาราง 45 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	110
ตาราง 46 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	110
ตาราง 47 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	112
ตาราง 48 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครกับอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	112
ตาราง 49 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	113
ตาราง 50 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	115
ตาราง 51 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	117
ตาราง 52 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	120
ตาราง 53 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	122

ตาราง 54 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 124



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย 11



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการขยายตัวทางธุรกิจเพิ่มสูงขึ้นไม่ว่าธุรกิจรูปแบบใดก็ตาม ต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือที่เรียกว่า ยุคโลกาภิวัตน์ มีปัจจัยมากมาย ทั้งด้านสภาพแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ดังนั้นในสภาพแวดล้อมในปัจจุบันทั้งภายในและภายนอกองค์กรเองต้องเผชิญกับสภาพการณ์การแข่งขันที่รุนแรงเกิดขึ้น (วัตติกาล โสวงภาส, อโณทัย ดวงดารา, รพชัช อุทยานรักษา, ทานตะวัน บุญเล็ก, และ อนันต์ ธรรมชาลย์, 2020) บุคลากรในการทำงานจึงถือว่าเป็นหนึ่งปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและศักยภาพในการทำงาน (จดหมายข่าว สำนักงานประกันคุณภาพ, 2563) ในธุรกิจโรงพยาบาลเช่นกันไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาลของภาครัฐหรือภาคเอกชนถือว่าเป็นที่สำหรับฟื้นฟูความเจ็บป่วย โดยการให้บริการของแต่ละโรงพยาบาลก็แตกต่างกันออกไป ทั้งด้านความทันสมัยของเครื่องมือแพทย์ ความเชี่ยวชาญในเรื่องของการรักษาโรคเฉพาะทางของแพทย์ บุคลากรที่มีความรู้และพร้อมที่จะให้บริการ (พรชัย ดีไพศาลสกุล, 2013) นอกจากนี้ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีที่เข้ามาขับเคลื่อนทางธุรกิจแล้ว ทรัพยากรมนุษย์ ก็คือเป็นส่วนสำคัญเช่นกัน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2426) ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบุคลากรต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพราะในปัจจุบันมีโรคใหม่เกิดขึ้นมากมาย มีผู้ป่วยมาใช้บริการในโรงพยาบาลมากขึ้น นอกจากโรงพยาบาลต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ป่วยที่มาใช้บริการของโรงพยาบาลแล้วยังต้องคำนึงถึงเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานและปัจจัยต่างๆ เพื่อไม่ให้พนักงานเกิดแรงกดดันจากการทำงานมากเกินไปจนเป็นสาเหตุในการลาออก สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุข จะช่วยลดปัญหาการขาดงานหรือการลาออกของพนักงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานหนึ่งปัจจัยที่ถือว่าสำคัญ สภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้พนักงานปฏิบัติได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดียังส่งผลไปถึงคุณภาพในการทำงานให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงานในหน้าที่ของตนเอง (ณัฐฐาสิริ ยิ่งรู้, 2556) ซึ่งโดยปกติแล้วบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆก็คาดหวังจะได้พบเจอสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมที่ทำให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อตอบสนองความพึงพอใจในการทำงาน (Jones อ้างถึงใน ชูติมา มาลัย, 2538) เนื่องจาก

ส่วนใหญ่ต้องใช้เวลากับการทำงานเป็นระยะเวลาที่ยาวนานต่อวัน ดังนั้นการจัดการบริหารและเอาใจใส่ในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญช่วยส่งเสริมและผลักดันการทำงานของพนักงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพของการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้นถือว่าเป็นหนึ่งในสี่ขององค์ประกอบของการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรและผู้นำในเรื่องของการให้บริการสุขภาพโดยการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2006) อ้างถึงใน เพลินตา พิพัฒน์สมบัติ (2558)

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทจึงมีผลต่อความสำเร็จของงาน เพราะแรงจูงใจถือว่าเป็นตัวขับเคลื่อนในตัวพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ (ณัฐพันธ์ เขจรินทร์, 2551) จึงจำเป็นสำหรับพนักงานในองค์กร ซึ่งในปัจจุบันการสร้างและส่งเสริมแรงจูงใจมีหลายปัจจัยเช่นกัน ทั้งค่าตอบแทน สวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ยิ่งแรงจูงใจมากเท่าใดก็ทำให้มีผลงานที่เกิดจากความสร้างสรรค์มากมายทั้งด้านที่ติดต่อตนเองและสังคม (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537) หากองค์กรใดขาดแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานอาจจะทำให้เกิดปัญหาภายในองค์กรได้ เช่น พนักงานรู้สึกไม่มีแรงทำงาน ไม่มีชีวิตชีวา เพราะแรงจูงใจในการทำงานสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานทำงานให้องค์กรจนประสบความสำเร็จและยังทำให้ผลของการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ องค์กรเองก็จะได้รับผลประโยชน์ด้านคุณภาพและยังสามารถนำไปพัฒนาองค์กรได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) อ้างถึงใน ธัญพร สุวรรณคาม (2559) เป็นการนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานทั้งนั้น ซึ่งมีผลจากการเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผลสำเร็จในงานนั้นก็ยังมีผลต่อองค์กร อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร องค์กรควรคำนึงถึงว่า ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2548) ซึ่งหากองค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีก็สร้างผลงานและผลกำไรที่ดีต่อองค์กรทำให้องค์กรพัฒนาและก้าวไปสูเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความสุขในการทำงานก็ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกหนึ่งอย่างมากเช่นกัน เพราะความสุขในการทำงานไม่เพียงแต่จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากแล้วยังสามารถทำให้รักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรไปอีกยาวนาน (จ็อบส์ ดีปี, 2561) อ้างถึงใน ณัฐนันท์ ทาคำ, 2561 โดยการทำงานได้อย่างมีความสุขถือว่าเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาที่จะได้รับจากองค์กรนั้นๆ “ชีวิตคนทำงานไม่มีใครไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนสิ่งทีหล่อเลี้ยงให้การกระทำของคนให้รู้จักปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคน

แสวงหา” (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2553) ดังนั้น การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร (ภณิดา บุญทวี, 2561) ความสุขของคนวัยทำงานไม่ได้มีแค่ว่ารายได้หรือสิ่งตอบแทนที่ได้รับเท่านั้นยังรวมถึง “คุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย” อภิสัทธี พึ่งแย้ม (2559) หากพนักงานมีความสุขกับการทำงานก็ส่งผลดีระหว่างพนักงานและองค์กร มีความมั่นคงในการทำงานมีความร่วมมือในทิศทางที่ดีซึ่งกันและกัน (มนชนก ชูพรรคเจริญ, 2562)

ดังนั้นผู้วิจัยมองเห็นความสำคัญและปัญหาที่เกิดขึ้นจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยในหัวข้อสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้ในการพัฒนาแนวทางสำหรับการจัดการบริหารบุคลากรในองค์กรให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น เพื่อกระตุ้นและผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานซึ่งส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อตอบสนองการดำเนินงานของการทำงานในโรงพยาบาลให้บรรลุตามเป้าหมายให้เกิดขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้รับรู้ถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความสุขในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการงานของพนักงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อทางโรงพยาบาลได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาในการบริหารงาน และพัฒนาพนักงานในโรงพยาบาล

2. เพื่อนำผลวิจัยมาพัฒนา มาเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในโรงพยาบาล เพื่อเป็นประโยชน์นำไปกระตุ้นการทำงานของพนักงานเพื่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. เพื่อเป็นประโยชน์ให้ทางโรงพยาบาลได้นำผลวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการแนวทางที่สำคัญเกี่ยวกับพนักงานและสามารถนำไปกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย หรือดำเนินการกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและส่วนอื่นๆให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวน 855 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 มกราคม 2565 – 31 ตุลาคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งจากฝ่ายปฏิบัติงานจำนวน 2 กลุ่มมีจำนวนทั้งสิ้น 855 คน โดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 287 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแบบสอบถามเพื่อป้องกันปัญหาและความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากแบบสอบถามไม่สมบูรณ์จำนวน 5% โดยจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 287 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น 2 กลุ่มฝ่ายปฏิบัติงาน และสุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่ม โดยใช้เกณฑ์แบ่งขนาด ตามสัดส่วนของพนักงานในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มประชากรละกลุ่มตัวอย่างของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ฝ่ายปฏิบัติงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายการพยาบาล		
แผนกเด็ก	69	19
แผนกผ่าตัด	65	14
แผนกสูติรีเวช	43	15
แผนก VIP	39	12
แผนก Check up	45	11
แผนก Dental	23	11
แผนกหัวใจ	27	10
แผนกฉุกเฉิน	67	15
แผนกส่อง	11	5
แผนกไต	12	6
แผนกกระดูก	13	4
แผนกผิวหนัง	25	8
แผนกหู คอ จมูก ตา	23	7
แผนกทางเดินอาหาร	20	7

ตาราง 1 (ต่อ)

ฝ่ายปฏิบัติงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายสนับสนุน (Support Service)		
แผนกตรวจสอบคุณภาพของ โรงพยาบาล	34	13
แผนกห้อง LAB	63	15
แผนกกายภาพ	40	14
แผนกยา	37	11
แผนกโภชนาการ	5	5
แผนกเวรเปล	25	9
แผนกบุคคล	8	4
แผนกการตลาด	47	22
แผนกรักษาความปลอดภัย	22	6
แผนกต้อนรับ	25	11
แผนกการเงิน	47	26
แผนกทะเบียนประวัติ	20	7
รวม	855	287

ที่มา : ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยแบ่งประชากร โดยแบ่งจากฝ่ายปฏิบัติงานจำนวน 2 กลุ่ม และสุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่ม โดยใช้เกณฑ์ แบ่งขนาดตามสัดส่วนของพนักงานในแต่ละกลุ่ม ดังนี้โดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 287 ชุด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเก็บ รวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยใช้การแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในกลุ่มสายงานจำนวน 287 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 อายุ 20 - 29 ปี

1.1.2.2 อายุ 30 - 39 ปี

1.1.2.3 อายุ 40 - 49 ปี

1.1.2.4 อายุ 50 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพ

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.1.3.3 หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

1.1.5.2 15,001 - 30,000 บาท

1.1.5.3 30,001 - 45,000 บาท

1.1.5.4 มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป

1.1.6 อายุการทำงาน

1.1.6.1 ต่ำกว่า 1 ปี

1.1.6.2 1-2 ปี

1.1.6.3 2 ปีขึ้นไป - 3 ปี

1.2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2.1 ด้านกายภาพ

1.2.2 ด้านบริหารงาน

1.2.3 ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

1.3. แรงจูงใจในการทำงาน

1.3.1 ความต้องการอำนาจ

1.3.2 ความต้องการความผูกพัน

1.3.3 ความต้องการความสำเร็จ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

2.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1.1 ด้านคุณภาพ

2.1.2 ด้านปริมาณ

2.1.3 ด้านเวลา

2.2 ความสุขในการทำงาน

2.2.1 ความรื่นรมย์ในงาน

2.2.2 ความพึงพอใจในงาน

2.2.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง คุณลักษณะขั้นพื้นฐานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ฝ่ายการปฏิบัติงาน และระยะเวลาทำงาน

2. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ทั้งฝ่ายการพยาบาล และพนักงานฝ่ายสนับสนุน

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวเป็นสิ่งที่แสดงถึงความรู้สึกของคนที่มิต้องงานและผู้ร่วมงานในขณะที่ทำงาน โดยทำให้พนักงานรู้สึกดี จะทำให้ทุ่มเทแรงและกำลังในการทำงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น แต่สภาพแวดล้อมในการทำงานก็อาจมีส่วนทำให้เกิดภาวะกดดันในความเหนื่อยล้าในการทำงาน

3.1 ด้านกายภาพ หมายถึง ปัจจัยด้านเสียง ความสั่นสะเทือน สภาพอากาศ แสงสว่าง รวมทั้งเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆรอบบริเวณที่ทำงาน

3.2 ด้านบริหารงาน หมายถึง การบริหารงานด้วยความเป็นธรรม สร้างสรรค์ผลงาน และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

3.3 ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การมีสิทธิในการตัดสินใจในงาน การได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ พัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นการทำงานให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน รวมถึงยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่พนักงานมากขึ้น

4.1 ความต้องการอำนาจ หมายถึง การต้องการอำนาจเพื่อใช้ในการควบคุมในการทำงาน

4.2 ความต้องการความผูกพัน หมายถึง ความต้องการรักษาสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นในองค์กร ต้องการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

4.3 ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง การต้องการความสำเร็จอย่างภาคภูมิใจเต็มที่สมบูรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถและให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในทุกๆด้าน และก่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุดประหยัดทั้งเวลา แรงงาน

5.1 ด้านคุณภาพงาน หมายถึง ผลของงานที่ทำออกมาแล้วมีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายและความต้องการ ให้เกิดประโยชน์ คุ่มค่า ต่อองค์กร

5.2 ด้านปริมาณ หมายถึง การได้รับงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบและตรงตาม มาตรฐานขององค์กรและไม่เกินความรับผิดชอบต่อหน้าที่

5.3 ด้านเวลา หมายถึง การบริหารเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกับงานและเวลา ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามหลักการ

6. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขของพนักงานในองค์กรที่เกิดขึ้นระหว่าง การทำงานที่เกิดจากตัวงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานรวมถึงเพื่อนร่วมงาน

6.1 ความรื่นรมย์ในงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยที่พนักงานสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกกังวลใดๆในการทำงาน

6.2 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง พนักงานรู้สึกมีความสุข ชื่นชอบและมีความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย

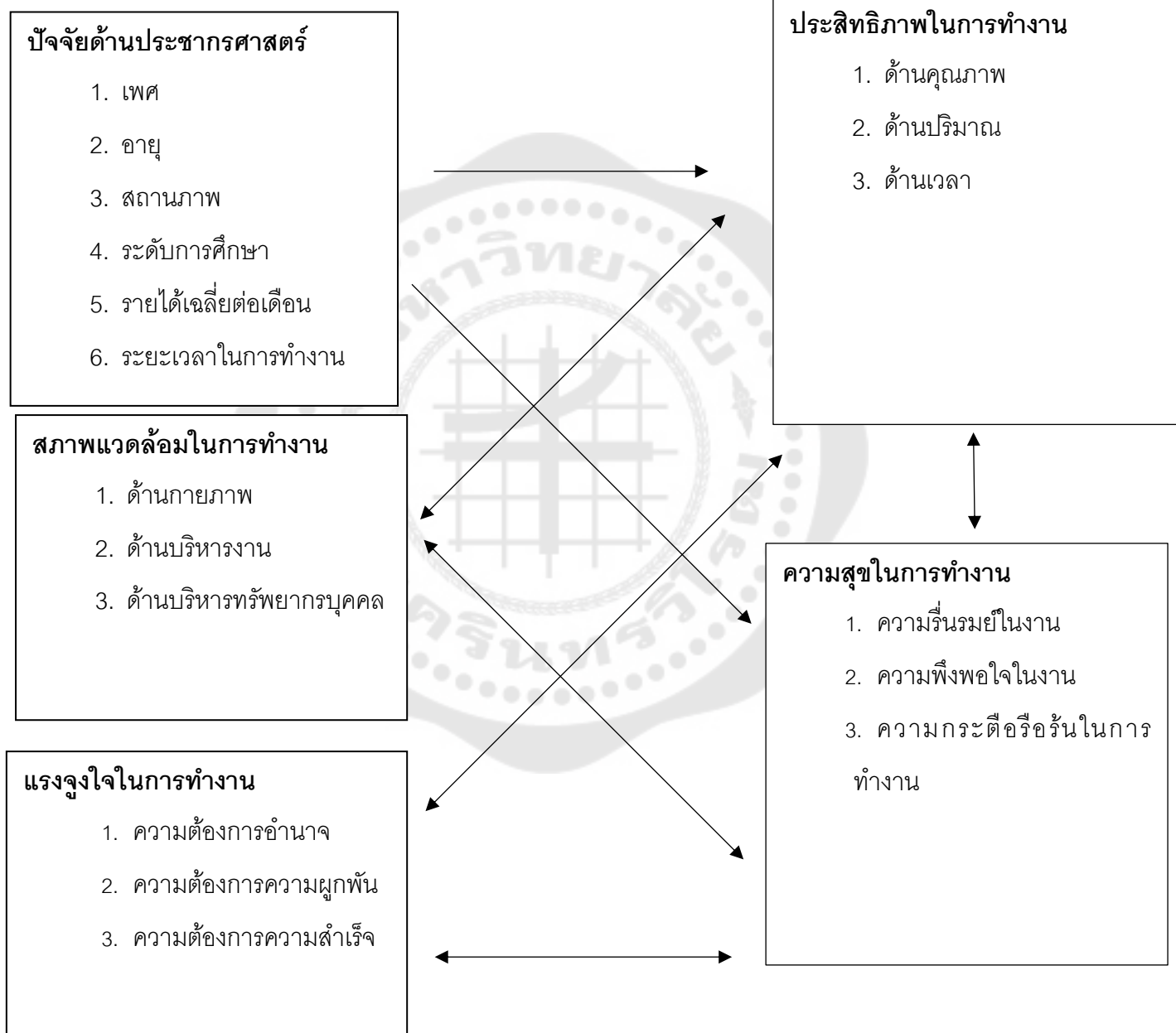
6.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกอยากทำงานของพนักงาน มีความตื่นตัวในการทำงาน โดยทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉงและรู้สึกมี ชีวิตชีวาขณะทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานใน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร”

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

2. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน และด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน และด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

5. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพันและความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

6. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพันและความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับกับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

7. ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่างๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังบุคคลนั่นเอง (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558)

สุนทรีย์ พัชรพันธ์ (2544) อ้างถึงใน ศิริรักษ์ ภูริรัตน์ และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2563) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ว่า บุคคลแต่ละคนนั้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป ทั้งลักษณะที่มองเห็นได้จากภายนอกที่บุคคลคนอื่นสามารถมองเห็นได้และลักษณะภายในจิตใจ เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้สังคมและศาสนา เป็นต้น ดังนั้นการศึกษาถึงปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคลได้ชัดเจนขึ้น อีกทั้งคนที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างก็อาจจะมีลักษณะทางจิตวิทยาแตกต่างกัน

1. เพศ ความแตกต่างระหว่างเพศ ทำให้บุคคลแต่ละคนมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้มที่มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชาย ไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย

นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชาย ยังมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมได้กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศเท่ากัน

2. อายุ เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมของมนุษย์ บุคคลที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะในการใช้สื่อก็มีความแตกต่างกัน

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนส่วนใหญ่มีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกมาในรูปแบบที่แตกต่างกัน คนได้รับการศึกษาสูงมักจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและมีความสามารถในการเข้าใจสารได้ดี

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคลแต่ละบุคคล มีอิทธิพลอย่างมากต่อปฏิกิริยาตอบรับของผู้รับสารเพราะบุคคลแต่ละบุคคลนั้นมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายในการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยบางเรื่องเกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน มีผลต่อการรับข่าวสารในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น ปัจจัยทางจิตวิทยาและปัจจัยทางสังคมเป็นปัจจัยที่มักจะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

ปรมะ สตะเวทนิ (2546) อ้างถึงใน อภิติสฐ อุทิศธรรมศักดิ์ (2559) ได้ให้แนวคิดว่าพฤติกรรมเฉพาะของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน โดยคุณสมบัติเฉพาะเหล่านี้จะมีอิทธิพลผ่านการแสดงออกทางการสื่อสารของผู้รับสาร ซึ่งจำนวนผู้รับสารก็ส่งผลต่อการวิเคราะห์ด้วย หากมีผู้รับสารน้อยคนก็จะสามารถวิเคราะห์ได้ง่ายกว่า และมีปัญหาเกิดขึ้นน้อยกว่าสำหรับวิธีการที่ดีที่สุดที่ใช้วิเคราะห์ คือ การแบ่งผู้รับสารออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามลักษณะส่วนบุคคล (Demographic Characteristics) คือ เพศ อายุ ศาสนา เป็นต้น (กิติมา สุรสนธิ, 2541)

1) เพศ (Sex) วิจัยทางจิตวิทยา กล่าวถึงความแตกต่างทั้งเพศชายและหญิงในด้านสรีระจิตใจและอารมณ์ รวมไปถึงความคิด ค่านิยมและทัศนคติ มาจากสังคมได้กำหนดถึงบทบาทและกิจกรรมต่าง ๆ ไว้แตกต่างกัน

2) อายุ (Age) อายุนั้นเป็นตัวกำหนดถึงประสบการณ์ของคนแต่ละคน ตามคำกล่าว “ผู้ใหญ่อาบน้ำร้อนมาก่อน” ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงความคิด ความเชื่อมต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล โดยการมีอายุที่เพิ่มขึ้นก็หมายถึงการมีประสบการณ์ที่สูงขึ้น ดังนั้น อายุจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ

3) การศึกษา (Education) โดยคนทั่ว ๆ ไปมีการศึกษาที่แตกต่างกัน เนื่องจากยุคสมัยของสถาบัน หรือระดับชั้นที่ได้รับที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความรู้ มีแนวคิด และมีความต้องการต่าง ๆ ที่จะยึดถือแนวคิดของตนเองเป็นหลัก

4) สถานภาพทางสังคม และเศรษฐกิจ (Socio-Economic Status) คือจำนวนรายได้ และสถานะทางการเงิน พื้นฐานของครอบครัวอาชีพ เชื้อชาติ โดยงานวิจัยด้านนิเทศศาสตร์ได้บ่งชี้ให้เห็นถึงผู้รับสารที่มีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ มีอิทธิพลที่ทำให้การเกิดปฏิภิกิริยาหรือการแสดงออกของผู้ส่งสารและสาร โดยปัจจัยนี้จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีวัฒนธรรม และมีทัศนคติที่ต่างกัน

5) ศาสนา (Religion) ศาสนาจะมีอิทธิพลกับตัวผู้รับสาร ด้านต่าง ๆ เช่น ทัศนคติ ค่านิยม เป็นต้น โดยทั้งหมดจะมีศาสนาเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องในเหตุการณ์ต่าง ๆ ของบุคคลตลอดทั้งชีวิต โดยศาสนาส่งผลต่อบุคคลไว้ทั้งหมด 3 ด้าน คือ ศีลธรรม คุณธรรม ความเชื่อทางการเมือง และเศรษฐกิจ

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) อ้างถึงในอุษาวดี บุญหุ่น (2561) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆจะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศ กับ การทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศ

ชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างใน เรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจางานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน (ปรมะ สตะเวทิน, 2533) โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

4.1 เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้ บุคคลมี พฤติกรรม ของการติดต่อสื่อสาร ต่างกัน คือเพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, 1980) นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรม และสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

4.2 อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยมยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนที่มีอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวังมองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

4.3 การศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้ คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ

4.4 สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกันทฤษฎีความแตกต่างระหว่าง

ปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) ของเดอร์เฟอร์ (De Fleur, 1996) ได้เสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลดังนี้

4.4.1 มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยาบุคคล

4.4.2 ความแตกต่างนี้บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาพหรือทางร่างกายของแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากความแตกต่างกันที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้

4.4.3 มนุษย์ซึ่งถูกชูปเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่างๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง

4.4.4 จากการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยมและความเชื่อถือที่รวมเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) อ้างถึงใน พรจिता ปัญญาฟู (2559) กล่าวว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ อาทิ อายุ เพศ สถานภาพทางครอบครัว รายได้ ระดับการศึกษา โดยปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จึงใช้เป็นตัววัดระดับถึงระดับความรู้ความสามารถ และเป็นข้อมูลในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร โดยมีตัวแปรปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ดังนี้

1) เพศ เนื่องจากในบางตำแหน่งงานจะต้องใช้เพศที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องเลือกเพศตามความเหมาะสม เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิผล

2) อายุ บุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แปลกใหม่ และกล้าทำทาสสิ่งใหม่ให้แก่องค์กร ส่งผลให้องค์กรนั้น มีแนวทางในการทำงานที่แปลกใหม่อยู่เสมอ

3) สถานภาพ เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณสมบัติของบุคคลในด้านความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี โดยผู้ที่มีสถานะโสดนั้น จะมีความพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรมากกว่าบุคคลที่สมรสแล้ว เนื่องจากมีเป้าหมายคือการพัฒนาและทำทุกอย่างเพื่อตนเองซึ่งต่างจากคนที่มีความรับผิดชอบแล้วที่มีเป้าหมายที่มากกว่าและต่างออกไป

4) การศึกษาเป็นข้อมูลที่บ่งบอกถึงความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรภายในองค์กร ให้ตรงตามหน้าที่รับผิดชอบตามตำแหน่งงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานที่ตรงตามสิ่งที่บุคลากรได้ศึกษามานั้น จะช่วยให้ผลงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์ข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) อ้างถึงใน อุษาวดี บุญหุ่น (2561) และ

(ปรมะ สตะเวทิน, 2533) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์โดยได้สรุปไว้ว่า ภายในองค์กรจะประกอบไปด้วยบุคลากรจำนวนมาก แต่ละคนนั้นจะมีลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป ซึ่งพฤติกรรมที่ถูกแสดงออกมานั้น มีปัจจัยหลายอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้รวมต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในองค์กรโดยการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยที่สามารถนำมาพิจารณาในเรื่องของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความหมายของลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Jones (1998) อ้างถึงใน สุกริน ทวีสุต (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็น สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์ (2529) อ้างถึงใน สุกริน ทวีสุต (2562) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานภายในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนทำงานที่มีต่อการทำงานและพนักงานร่วมงาน โดยทุกคนมีความรู้สึกที่อยากทำงานต่องาน ทুমเทกำลังใจ กำลัง กายและความคิดร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงานจะมีคุณภาพเพิ่มขึ้นแต่สภาพแวดล้อมของการทำงานอาจเป็น ปัจจัยส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และความเหนื่อยล้าในการทำงาน

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544) อ้างถึงใน สุภาพณภรณ์ ขุนทองน้อย (2559) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมของการทำงาน คือสิ่งที่ส่งผลต่อสภาพร่างกายและสภาพจิตใจที่เกิดขึ้นโดยสภาพแวดล้อมดังกล่าวจะมีส่วนช่วยสนับสนุนหรืออาจเป็นสิ่งที่ขัดขวางความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยการจัดสภาพการทำงานที่มีความเหมาะสม ได้แก่ การจัดสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความสะอาด เรียบร้อยต่อการใช้งาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานที่ปฏิบัติงานรู้สึกสบายใจ ไม่เกิดความรำคาญหรืออารมณ์ที่ไม่สงบสุข นอกจากนั้นยังช่วยผลักดันให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดียิ่งขึ้น หากสภาพการทำงานไม่เหมาะสม สกปรกรกรุงรัง ไม่สามารถผลักดันจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้จะทำให้ความมุ่งมั่นและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานลดน้อยลง

กรองแก้ว อยู่สุข (2543) อ้างถึงใน ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ที่มีหน้าที่ในลักษณะต่างๆส่งผลต่อพฤติกรรมและเจตคติของผู้ที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากหลายๆ สิ่งประกอบกัน เช่น อารมณ์ อายุ เพศ การศึกษา รวมถึงประสบการณ์ตั้งแต่

ทำงาน ซึ่งมีผลให้แต่ละบุคคลรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมรอบตัวที่ต่างกันโดยแต่ละบุคคลจะมีความเข้าใจต่อสภาพแวดล้อมรอบตัวแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความรู้ที่ผ่านภูมิหลังของตนเอง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

Gilmer (1973) อ้างใน สุวรรณณี หงษ์วิจิต, ไสริยา สุภาผล, และ เพ็ญพิช ซาโพธากุล (2021) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและความปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้คนในองค์กรมีความก้าวหน้าในการทำงานโดยการเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีให้การยอมรับและยกย่องชมเชยค่าทำงานเมื่อทำงานได้ดี ส่งเสริมและสนับสนุนพนักงาน
3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการสร้างโครงสร้างของ องค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์กร
4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค
5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจมีสถานภาพ มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามคุณภาพของพนักงาน เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง
6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับความเอาใจใส่ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้คนทำงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ได้ทำ การนิเทศงานไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งทำให้เขาตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การได้ทำงาน อยู่ในกลุ่มที่มีเหมือนกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของ มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดและมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์การ เช่น ข่าวสาร เกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลัง ทำ อยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ ข่าวสารด้านนโยบายและขั้นตอนการทำงานและข่าวสารอื่นๆที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์การและ บุคคลต่างๆในองค์การ

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือสภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้ได้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศ ถ่ายเทดีไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆมีศูนย์นันทรมัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และ สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญบำนาญ วันหยุดพักผ่อน ประจำปี การลาป่วย ค่ารักษาสุขภาพ การจัดประกันภัย

Schultz and Schultz (1994) อ้างใน สุกริน ทวีสุต (2562) แบ่งสภาพแวดล้อมในการ ทำงานออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. สภาพการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Conditions) ประกอบด้วย ปัจจัยหลายอย่าง ตั้งแต่ที่จอดรถ สถานที่ตั้งของตึกทำงาน ปริมาณเสียง แสง อุณหภูมิ และ ความชื้นในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับพนักงาน นอกจากนี้แล้วยังมีหลาย บริษัทเริ่มเล็งเห็นความสำคัญของการจัดให้มีสถานรับเลี้ยงเด็กและผู้สูงอายุ โดยเห็นว่ามี ความสำคัญในโลก ปัจจุบันเนื่องจากแรงงาน สองในสามจากจำนวนแรงงานทั้งหมดเป็นพนักงาน ซึ่งเป็นเพศหญิงและส่วนใหญ่อยู่ในวัยที่ต้องเลี้ยงดูบุตรและต้องดูแลผู้สูงวัยในครอบครัว ดังนั้นใน การที่บริษัทจะดึงดูดพนักงานของตนไว้ และ ลดปัญหาการขาดงานลง ปัจจัยดังกล่าว จึงมีส่วนใน การช่วยลดปัญหาความตึงเครียดในการที่พนักงาน จำเป็นต้องแบ่งเวลาในการรับผิดชอบทั้ง สำหรับหน้าที่ในการทำงาน และหน้าที่ที่มีต่อครอบครัว

2. สภาพการทำงานด้านเวลา (Temporal Working Condition) ได้แก่ เวลาที่ใช้ใน การทำงาน ชั่วโมงในการทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง การทำงานเป็นกะ การทำงานแบบ ยืดหยุ่น เวลาหยุดพักระหว่างการทำงาน หากชั่วโมงการทำงานระบุนั้นมากเกินไป ชั่วโมงในการ

ทำงานที่ใช้ปฏิบัติงานจริงยิ่งน้อยลงเท่านั้น นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานจะมีการขาดงานสูงขึ้น และมีอุบัติเหตุบ่อยขึ้นด้วย ถ้าหากมีการลดชั่วโมงการทำงานที่ระบุไว้ลง ประสิทธิภาพก็จะสูงขึ้น และยังมีการแบ่งชั่วโมง ในการทำงานออกเป็น การทำงานเต็มเวลา (Full-Time Employment) การทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-Time Employment) การทำงานเป็นกะ (Shift Work) นอกจากนี้ ชั่วโมงการทำงานจะมีความสำคัญแล้ว เวลาที่ทางบริษัทจัดให้พนักงานได้หยุดพักระหว่างการ ทำงาน มีความสำคัญมาก ดีกว่าที่จะให้พนักงานแอบพักหรือหยุดการทำงานกันเอง จาก การศึกษาของ Hawthorne มาใช้กับการทำงานในองค์กร โดยให้มีเวลาหยุดพักระหว่างการ ทำงานมาใช้อย่างเป็นทางการมีผลทำให้คนเกิดขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น ลดการอ่อนล้า และความ เบื่อหน่ายลง ดังนั้น พนักงานจึงมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะการ ทำงานในหมู่คนงานที่ต้องใช้แรงงานมาก การหยุดพักจะช่วยลดอาการบาดเจ็บที่มักเกิดขึ้นที่มือ และข้อมือในระหว่างการปฏิบัติงานได้ และการจัดให้มีการหยุดพักยังช่วยสร้างเสริมทัศนคติที่ดี ของพนักงานที่มีต่อฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทอีกด้วย

3. สภาพการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคม (Psychological and Social Working Conditions) เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงาน การออกแบบงานและผลกระทบของงานที่มีต่อ พนักงาน เช่น งานนั้นสร้างความพึงพอใจ ความสำเร็จให้กับพนักงาน หรืองานนั้นทำให้พนักงาน รู้สึกเหนื่อย เบื่อหน่ายหรือ งานบางประเภทถูกออกแบบให้ง่ายมาก ไม่ต้องใช้แรงงานที่มีทักษะ เฉพาะก็สามารถทำได้ งานประเภทนี้มักทำให้พนักงานมีอาการเบื่อหน่าย และโดยเฉพาะเมื่อ ต้องทำอยู่อย่างเดิมซ้ำ ๆ อาการเบื่อหน่าย ก็จะเริ่มเปลี่ยนเป็นความอ่อนล้า (Fatigue) ได้เช่นกัน ซึ่งอาการอ่อนล้าแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความอ่อนล้าทางด้านจิตใจ (Psychological Fatigue) เช่นเมื่อเกิดอาการเบื่อหน่ายและความอ่อนล้าทางร่างกาย (Physical Fatigue) เช่น เมื่อ ร่างกายและกล้ามเนื้อถูกใช้งานอย่างหนักหรือเป็นระยะเวลาอันยาวนานเกินไป อาการอ่อนล้าทั้งสอง ประเภทนี้ทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง เกิดความผิดพลาดมากขึ้นเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย อันส่งผลต่อการขาดงาน

Moss (1986) อ้างใน วรันทร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งแวดล้อมที่มี ผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1976 โดยแบ่งมิติสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 3 มิติ ได้แก่

1. มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension)
2. มิติการพัฒนาบุคลิกภาพ (Personal Development Dimension)

3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and System Change Dimension)

1. มิติสัมพันธ์ภาพ (Relationship Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องกับในการมีส่วนร่วมและมีความรักใคร่ของคนทำงานโรงงานต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนบุคลากรและกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนซึ่งกันและกัน มิตินี้ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนี้

1.1 ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ ว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน เช่น ได้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม ได้ร่วมเสนอความคิด หรือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและได้แสดงตนยอมเป็นอาสาสมัครหรือยอมปฏิบัติงานล่วงเวลาในหน่วยงาน

1.2 ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงความเป็นมิตรระหว่างบุคคลร่วมงานของคนทำงานและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ ว่าหัวหน้างานให้การส่งเสริมในด้านใดและการยกย่องชมเชยให้กำลังใจบุคลากรประจำการและกระตุ้นให้บุคลากรให้สนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงานและความก้าวหน้า ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านย่อย ได้แก่ การสนับสนุนความเสรีในการทำงาน การมุ่งมั่นในการทำงานและความกดดันในการทำงาน มีองค์ประกอบดังนี้

2.1 การสนับสนุนความมีเสรีในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ ว่าหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรให้มีเสรีในการตัดสินใจหรือปฏิบัติด้วยตนเองทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ใช้ทักษะส่วนตัวและทักษะการทำงานที่ทำให้สามารถนำมาพัฒนาการตนเองแต่สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ขาดสนับสนุนความเสรีในการทำงาน จะทำให้เกิดความคับข้องใจและอาจทำให้รู้สึกที่ตนเองล้มเหลวในการทำงานและเกิดความเหนื่อยหน่ายได้

2.2 การมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง การได้รู้ในการเข้าใจพร้อมให้ความสำคัญความสำเร็จของงาน โดยยึดหลักในการวางแผนที่ดีมีคุณภาพและปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการวางแผนขั้นตอนการทำงาน

2.3 ความกดดันในการทำงาน หมายถึงการได้รู้ถึงการมีงานทำงานที่เร่งรีบที่จะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์แม้กระทั่งการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามกำหนดเวลาของหัวหน้างานและตามกำหนดระยะเวลาของงานนั้นๆ

3 มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การรับรู้ที่โครงสร้างของหน่วยงานมีงานที่ชัดเจน ซึ่งมีมิตินี้ประกอบด้วย 4 ด้าน คือความชัดเจนของงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงานและด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีดังนี้

3.1 ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง ความรู้ความชัดเจนของการทำงานประจำวัน โดยในหน่วยงานมีการประกาศหรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหารหรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวันและมีการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการวางมาตรฐานและแบบแผนในการดำเนินงาน

3.2 ด้านการควบคุม (Control) หมายถึง การรับรู้หน่วยงานมีกฎเกณฑ์หลักการหรือแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของคนในองค์กรโดยหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้คนทำงานภายใต้กฎเกณฑ์ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ซึ่งถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้าควรให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์หลักการอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึงความเป็นบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการควบคุมงานควรมีการทำงานที่เหมาะสม

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน (Innovation) หมายถึง การรับรู้ที่หน่วยงานมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดยเน้นที่วิธีการแปลกใหม่มีความหลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

3.4 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Comfort) หมายถึง การที่หน่วยงานจัดสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง หรือธรรมชาติต่างๆ ให้เหมาะสมในการดำเนินงานและยังเป็นการให้ความสบาย สะดวกในการทำงาน เช่น มีอากาศปลอดโปร่งได้สะดวก มีแสงสว่างเหมาะสม ไม่มีกลิ่นเสียงที่รบกวนในการปฏิบัติงาน อุณหภูมิภายในหน่วยงานเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นเกินไป จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีได้

คณะนงยุทธ กาญจนกุล และคนอื่นๆ (2542, น.223-226) อ้างถึงใน ฉัตรกร ณีภาทองทุ่ง (2560) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. ข้อกำหนดเฉพาะของบริษัท ได้แก่ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมถึงกฎข้อบังคับรวมถึงนโยบายต่างๆ ในการบริหารงานขององค์กร

2. โครงสร้าง ได้แก่ สายการบริหารงาน สิทธิหน้าที่ของความรับผิดชอบในลักษณะ โครงสร้างนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือกัน การแบ่งหน้าที่งานกันทำตามความเชี่ยวชาญเฉพาะ

3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ที่ตั้งขององค์การ แสงสว่าง เครื่องมือ อุณหภูมิ และสี

4. กระบวนการในการจัดการ หมายถึง การกำหนดความสัมพันธ์ต่างๆขององค์การใน การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย เช่นการวางแผนการดำเนินการ มีการ คัดสรรพนักงาน การติดต่อสื่อสาร ความขัดแย้ง การแก้ปัญหา การให้รางวัล การประสานงานและ การควบคุมงาน

5. บรรยากาศและพฤติกรรมต่องานที่ท่าขององค์การ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้ที่ทำงาน ในองค์การ การรับรู้และสิ่งแวดล้อมในองค์การทำให้พนักงานมีการแสดงออกที่เกิดการปฏิสัมพันธ์ กัน

สิริอร วิชชาวุธ (2554) อ้างถึงใน กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ (2559)กล่าวถึงสภาพของการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบๆตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ความสำเร็จได้สิ่งหนึ่ง เช่น การทำงาน อ่านหนังสือ เป็นต้น สภาพแวดล้อมรอบๆ ตัวจะมีอิทธิพล ทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอๆกับ ความรู้สามารถ เช่นถ้าต้องที่ทำงาน สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยแต่ไม่มีความรู้พอที่จะทำงานได้ จะทำให้ทำงานไม่สำเร็จ ในทางกลับกัน หากมีความรู้ที่จะทำงานได้แต่สภาพแวดล้อมไม่ดีพอ แสงสว่างน้อย มีเสียงดังรบกวนอยู่ตลอด สภาพแวดล้อมเช่นนี้ อาจทำให้ขาดสมาธิ เกิดความรู้สึกรำคาญ เป็นผลให้การทำงานไม่สำเร็จหรือ อาจมีข้อผิดพลาดในการทำงานได้ สภาพแวดล้อมจึงเป็น ปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน

สภาพแวดล้อมของการทำงานแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ประกอบ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เอื้ออำนวยต่อการทำงาน คุณภาพของอุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับการทำงาน สถานที่ทำงานเป็น ระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน มีพื้นที่เพียงพอต่อทำงานและการเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัยสำหรับ เหตุการณ์ฉุกเฉิน

2. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายแผนงานโครงสร้างสายบังคับบัญชาชัดเจน ผู้บริหารระดับหน่วยงานสามารถ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ ผู้บริหารหรือ ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจในทุกๆสุข พนักงาน มีความท้าทาย มีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง เพื่อน ร่วมงานรับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบงานของแต่ละบุคคล การกระจายภาระงานในหน่วยงานมี

ความเหมาะสม การพิจารณาความดีความชอบยึดหลักความรู้ความสามารถและผลงานและหน่วยงานยึดแนวทางการร่วมคิด ร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ

3. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ การพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในการได้รับการชื่นชมและพิจารณาผลงานเป็นธรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานข้างต้น ทำให้รู้ว่าองค์ประกอบล้วนมีแต่ความสำคัญกับองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยจึงได้เลือกแนวคิดของ สิริอร วิชชาวุธ (2554) อ้างถึงใน กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ (2559) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าองค์ประกอบต่างๆของสภาพแวดล้อม ดังกล่าวตรงกับสิ่งที่ผู้วิจัยทำการศึกษา โดยมีองค์ประกอบแบ่งเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย 1. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ 2. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน 3. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

อุษา เพื่อประยูร (2558) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความปรารถนาหรือความต้องการที่ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายใน เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย ทำให้เป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจ เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

พระพงษ์ศักดิ์ สนมโม (เกษวงค์รอด) (2562) ให้ได้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กร อันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

กมลพร กัลยาณมิตร (2559) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการของความต้องการซึ่งสามารถจูงใจให้บุคคลเกิดการกระทำกิจกรรมต่างๆหากว่าความสำเร็จของเขายังไม่เท่ากับความต้องการที่อยากได้ สอดคล้องกับการให้ความหมายของ McGregor (1960) กล่าวว่า

แรงจูงใจจะยังคงอยู่ตราบเท่าที่ยังไม่พอใจต่อความต้องการอยากได้ แม้หากประสบความสำเร็จตามความต้องการ (ความอยากได้) ที่ตั้งใจไว้ในครั้งแรกแล้วก็ตาม แรงจูงใจก็จะไม่ได้ลดลงเท่ากับศูนย์ เนื่องด้วยมีการยับยั้งความต้องการและความอยากได้สูงขึ้นไปอีก

Deci and Ryan (1985)อ้างถึงใน จันทิมา คเชนทร์ชาติ (2561) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่า บุคคลหนึ่งมีแรงกระตุ้นจากภายในและแรงกระตุ้นนั้นส่งผลให้เกิดการจูงใจในการทำงาน โดยแต่ละบุคคลจะมีระดับแรงจูงใจและมีการกำหนดตนเองให้เกิดแรงจูงใจแตกต่างกัน ในส่วนของแรงจูงใจนั้นมีความเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและการกำหนดเจตคติในการทำงานซึ่งทำให้แต่ละบุคคลแตกต่างกันด้วย แรงจูงใจได้ส่งผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสุพานี สฤษฏ์วานิช (2549) และ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541)ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงาน โดยให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ การได้รับแรงกระตุ้นจากภายในส่งผลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในการทำงานทำให้เกิดความตั้งใจ ความทุ่มเท การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ความพยายามภายในตนเอง ส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมีการพัฒนางานและมีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนการคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

Abraham H. Maslow เป็นนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงได้อธิบายความต้องการของมนุษย์มีอยู่ 2 ชนิด คือ

1. ความต้องการที่มีอยู่ดั้งเดิม (Innate Needs or Unlearned Needs) เป็นความต้องการที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่กำเนิด ซึ่งแต่ละคนมีความต้องการนี้อยู่แล้ว เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศหายใจ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม ความต้องการทางเพศ ฯลฯ

2. ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learned Needs) ความต้องการดังกล่าวแต่คนจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม โอกาส ประสบการณ์ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ ได้แก่ ความต้องการมีงานทำที่มั่นคง ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการยอมรับจากสังคม ความต้องการให้คนเคารพยกย่องอย่างนับถือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

จากความต้องการ 2 ชนิดดังกล่าว Abraham H. Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์เอาไว้ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และความต้องการก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาถ้าความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการใหม่ขึ้นมาอีก ซึ่งจะเป็นเช่นนี้เรื่อย ๆ อย่างไม่มีที่สิ้นสุดตลอดเวลาที่ยังมีชีวิตอยู่

2. ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองเรียบร้อยแล้ว ความต้องการนั้น จะไม่ทำให้เกิดการจูงใจอีกต่อไป สิ่งที่ทำให้เกิดการจูงใจได้อีกก็คือ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง เพราะจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนั้น การจูงใจที่จะได้ผลจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง มิฉะนั้นจะใช้เป็นแรงจูงใจไม่ได้

3. ความต้องการของมนุษย์จะเกิดขึ้นโดยจะเรียงตามลำดับชั้น จากชั้นต่ำสุดเรียงลำดับไปเรื่อยๆ จนถึงระดับสูงสุด ซึ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ที่ Abraham H. Maslow ได้กำหนดไว้มี 5 ชั้นคือ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs or Security Needs) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น (Esteem Needs) และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs)

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Motivation Theory) McClelland (1961) อ้างถึงใน อรรถพรณ คำมา (2559) ได้มีบทบาทอย่างมากที่ช่วยในการพัฒนาการจูงใจ โดยแบ่งการจูงใจออกตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ (The Need for Power) บุคคลต้องการมีอำนาจ เพราะจะได้อาศัยในการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและใช้ในการควบคุมในการทำงาน

แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน (The Need for Affiliation) บุคคลมีความต้องการ ด้านความผูกพัน โดยการรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี ความคุ้นเคยความเข้าใจ และพร้อมความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์

แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ (The Need for Achievement) บุคคลมีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ แต่จะมีความกลัวต่อความล้มเหลว และจะมีอารมณ์หงุดหงิดเมื่อมีความรู้สึกผิดหวัง และชอบการทำงานด้วยตนเอง

จากแรงจูงใจขั้นพื้นฐาน ของบุคคล 3 ประการดังกล่าว McClelland (1980) ให้ ความสำคัญ ในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจในด้านอื่นๆ เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จมากที่สุดและได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 6 ลักษณะ ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร เหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถ และการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว ซึ่งจะเป็นบุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จขั้นสูงสุด โดยจะรู้สึกไม่พอใจเมื่อได้ทำงานง่ายๆ มีความต้องการทำงานที่ยาก เนื่องจากงานที่ยากจะมีความท้าทายและสามารถประสบความสำเร็จได้รวดเร็ว

2. ขยันขันแข็ง เป็นบุคคลที่ชอบทำอะไรใหม่ ๆ ซึ่งมีความคิดเห็นว่าเป็นที่ประสบความสำเร็จในระดับสูงสุดไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นคนขยัน แต่จะเป็นคนที่มีความพยายามต่อสิ่งที่ท้าทาย ทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญนั้นจนสำเร็จแต่ในทางตรงกันข้ามบุคคลประเภทนี้จะไม่ขยันในงานที่ต้องทำเป็นประจำทุกวัน เนื่องจากจะใช้ความขยันไปกับงานที่ต้องใช้สมอง หรือเป็นงานที่สามารถค้นหาวิธีการใหม่ๆ ให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง

3. รับผิดชอบต่อตนเอง ผู้ที่มีต้องการประสบความสำเร็จในระดับสูงสุด จะมีความพยายามทำงานให้สำเร็จ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจในตนเอง โดยไม่หวังให้คนอื่นยกย่องและไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลของการตัดสินใจของตนเอง ผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จในระดับสูงสุดจะพยายามทำตัวให้ดีกว่าเดิม เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงในด้านของพฤติกรรมให้ดียิ่งขึ้น

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จในระดับสูงสุดจะเป็นบุคคลที่มีแผนการทำงานระยะยาว เนื่องจากสามารถเห็นผลสำเร็จได้ในระยะยาว

6. มีทักษะในการจัดการระบบงาน เป็นสิ่งที่แมคเคลแลนดีมีความคิดเห็นว่าจะมีแต่หลักฐานในการค้นคว้าที่นำมาสนับสนุนยังไม่เพียงพอ

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y) แมคเกรเกอร์ (McGregor) ศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัย M.I.T สหรัฐอเมริกา ได้สรุปไว้ว่า การจูงใจจะเกิดขึ้นได้หรือเป็นไปในทางใดย่อมเกิดขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ซึ่งแยกทัศนคติของผู้บริหารต่อการจูงใจตามสมมติฐานเกี่ยวกับคนได้ 2 กลุ่ม สมมติฐานของกลุ่มแรกมีลักษณะที่เป็นลบ ซึ่งแมคเกรเกอร์ (McGregor) กำหนด เป็นทฤษฎี X และข้อสมมติฐานของกลุ่มที่สองมีลักษณะเป็นไปในทางบวก กำหนดว่า เป็นทฤษฎี Y โดยได้อธิบายลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้

เปรียบเทียบลักษณะของผู้ได้บังคับบัญชา ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วขี้เกียจ	1. คนงานโดยมากมีความสุขกับการทำงาน
2. คนงานสนใจเฉพาะงานที่เป็นของตน	2. คนงานชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในงานต่าง ๆ
3. คนงานชอบให้ถูกลงโทษเพื่อเพิ่มผลงาน	3. การลงโทษไม่ได้ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่ม
4. คนงานไม่สนใจในงานที่ตนทำเท่าไร	4. คนงานสนใจในงานที่ตนทำ
5. โดยพื้นฐานคนงานขี้โกง	5. โดยพื้นฐานแล้วคนงานจริงจังกับงาน
6. ระเบียบวินัยสามารถช่วยเพิ่มผลผลิต	6. คนงานจะมีความรับผิดชอบต่องานเอง
7. คนงานไม่สนใจเป้าหมายขององค์กร	7. คนงานสนใจในเป้าหมายขององค์กร
8. คนงานไม่มีความรับผิดชอบต่องาน	8. คนงานมีความรับผิดชอบต่องาน

ที่มา : Kenneth Scott and Allan Walker, Making Management Work

(Singapore : Siman & Schuster Ltd., 1992), 73.

จากตารางเปรียบเทียบลักษณะของผู้ได้บังคับบัญชา ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ได้ อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ว่า

ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองของความต้องการระดับ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการด้านความปลอดภัย จากเหตุที่เชื่อว่าคนงานไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงงาน เห็นแก่ตัวไม่เอาใจใส่ต่อองค์กร และมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ข้อสมมติฐานภายใต้ทฤษฎีนี้ มักนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ไม่ดีพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อ ตามทฤษฎี X จะใช้วิธีการควบคุมคนงานอย่างใกล้ชิด คอยแต่จะจับผิด ไม่ให้ทั้งเสรีภาพและโอกาส ส่วนทฤษฎี Y มีลักษณะตรงข้ามกับทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนอง ความต้องการระดับสูงคือ ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการการยอมรับ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต จากเหตุที่เชื่อว่าคนงานมีความรับผิดชอบงานเอง ต้องการพัฒนาตัวเอง เห็นว่าการทำงานมีความสนุกสนาน ดังนั้นแนวทางการบริหารด้านแรงจูงใจ จึงไม่สามารถจะใช้ การออกคำสั่ง การควบคุม การป้อนบำเหน็จรางวัล การลงโทษทางวินัย แต่จะเป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม คนงานจะควบคุมและสั่งการด้วยตนเองเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร เขายอมรับว่าเป้าหมายและกิจกรรมของฝ่ายบริหารนั้น จะต้องเข้ากันได้กับความ ต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลของพนักงานแต่ละคน ผู้บริหารตามทฤษฎี Y เชื่อว่า การตอบสนองความต้องการระดับสูงนั้น จะมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานแต่ละคน

ข้อสมมติฐานภายใต้ทฤษฎีนี้จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน และผลลัพธ์ที่ดีกว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อตามทฤษฎี Y จะให้เสรีภาพแก่คนงานให้มีโอกาสทดลองริเริ่มและทำงานด้วยตนเอง มีการควบคุมห่าง ๆ โดยกว้าง ๆ และจากการวิจัย ส่วนมากได้ชี้ให้เห็นว่า การใช้แนวของทฤษฎี Y นั้น จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้มากกว่า

ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Alderfer's ERG Theory) Clayton Alderfer นักวิชาการแห่งมหาวิทยาลัย Yale ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการดำรงอยู่ความสัมพันธ์และความก้าวหน้าที่เรียกร่วมกันว่า ทฤษฎี ERG (ERG Theory) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow โดย Alderfer สรุปว่า ความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence needs = E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดของมนุษย์ที่ต้องการได้มาในสิ่งที่จำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตอยู่รอดจะเกี่ยวกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับชีวิตจริงองค์กรนั้น ต้องการค่าจ้างเงินโบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น

2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs = R) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวข้องกันในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ เป็นลักษณะของมนุษย์ที่ต้องการอยู่ร่วมกัน ทั้งนี้ตรงกับ Maslow ที่ได้กล่าวไว้ในเรื่องของความต้องการที่จะอยู่รวมกันในสังคมและความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องสรรเสริญ

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs = G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความต้องการก้าวหน้าและเติบโต ความต้องการชนิดนี้จะเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องการประเภทนี้ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องและความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของ Maslow

ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการเป็นกลไกสำคัญอยู่ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองความต้องการน้อย ความต้องการประเภทรูปนั้นจะมีอยู่สูง เช่น ถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไปดังนั้นความต้องการด้านเงินเดือนก็จะมีอยู่สูง

2. ขนาดความต้องการ (Desire Strength) ถ้าหากต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า เช่น ความต้องการด้านการอยู่รอด ได้รับการสนองมากพอแล้วก็ยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า เช่น ความต้องการการก้าวหน้าและเติบโตมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้างานได้รับการตอบแทนค่าจ้างและอื่นๆ (ความต้องการอยู่รอด) มากพอแล้วนั้น หัวหน้างานคนนั้นก็ต้องการได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อร่วมงาน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need Frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้างานไม่อาจมีโอกาที่จะได้เปลี่ยนงานใหม่ที่ท้าทายมากขึ้น (ความก้าวหน้าและเติบโต) กรณีเช่นนี้ หัวหน้างานนั้นก็จะมีทัศนคติและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้องในกลุ่ม (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

ทฤษฎีการจูงใจของแมกคลีแลนด (McClelland's Motivation Theory) McClelland (1961) อ้างถึงใน อรรถพรณ คำมา (2559) ได้มีบทบาทอย่างมากที่ช่วยในการพัฒนาการจูงใจ โดยแบ่งการจูงใจออกตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ (The Need for Power) บุคคลต้องการมีอำนาจ เพราะจะได้อาศัยในการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและใช้ในการควบคุมในการทำงาน

แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน (The Need for Affiliation) บุคคลมีความต้องการด้านความผูกพัน โดยการรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี ความคุ้นเคยความเข้าใจ และพร้อมความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์

แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ (The Need for Achievement) บุคคลมีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ แต่จะมีความกลัวต่อความล้มเหลว และจะมีอารมณ์หงุดหงิดเมื่อมีความรู้สึกผิดหวัง และชอบการทำงานด้วยตนเอง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าแรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้เวลาพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ McClelland (1961) อ้างถึงใน อรรถพรณ คำมา (2559) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง มีความเห็นว่าแนวคิดดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 แบบ ได้แก่ แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2554) อ้างถึงใน ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่า หมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานมากน้อยแค่ไหนเป็นผลดีต่อผู้บริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมควมมีประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพ องค์กรมีความสมัครสมาน สามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงานและงบประมาณน้อย

ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการทำงานของตนอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน พร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรงานที่ทำจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

Millet(1954) อ้างถึงใน พงธิสิทธิ์ อุทุม (2559) ให้นิยามว่าประสิทธิภาพหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานซึ่งความพึงพอใจหมายถึงความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชนโดยพิจารณาจาก

- 1.การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
- 3.การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
- 4.การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
- 5.การให้บริการอย่างก้าวหน้า(Progression service)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Zaleanick (1958) อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่าในการปฏิบัติงานจะได้ผลดีหรือไม่นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองของความต้งการทั้งภายนอกและภายในซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

- 1) รายได้หรือค่าตอบแทน
- 2) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- 3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี
- 4) ตำแหน่งหน้าที่

Peterson และ Plowman (1989) อ้างถึงใน ผกาทิพย์ บัวพงษ์ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2564) ได้นำเสนอถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ ดังนี้ 1. ด้านคุณภาพ (Quality) คือผลของการปฏิบัติงานมีความครบถ้วนและถูกต้องเป็นที่น่าพึงพอใจงานที่ได้ต้องมีคุณภาพผลงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และก่อให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า 2. ด้านปริมาณ (Quantity) คือปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัท 3. ด้านเวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

Chienwattanasook, K. et. al. (2018) อธิบายว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความพยายามและทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานของตนอย่างคล่องแคล่ว และสามารถ ปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จอย่างรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง มีปริมาณงานที่เหมาะสมตามเวลาที่กำหนด มีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐาน

Woodcock (1989) อ้างถึงใน วิจารณ์วรรณ เล็งสาย (2561) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป
2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น
3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหาและสร้างความเข้าใจ
4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ คือ สมาชิกในทีมได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจและสามารถพูดถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานพร้อมที่จะแก้ไขปัญหา
5. ความร่วมมือและขัดแย้ง คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือ พร้อมทั้งจะช่วยเหลืออยู่ตลอดและมีการสนับสนุนทักษะ ความรู้และความสามารถของ แต่ละบุคคล รวมทั้งการ

แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันจะทำให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน อีกทั้งยังช่วยขจัดความขัดแย้งและความคิดเชิงลบ

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน คือ มีการประชุม ปรึกษา และหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน เพื่อใช้ในการตัดสินใจโดยจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกในทีม

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม คือ ผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น โดยสมาชิกทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้ซึ่งจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ คือ มีการติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำปัญหาหรืออุปสรรคมาแก้ไขร่วมกัน

9. การพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาในด้านทักษะ ความรู้ความสามารถของสมาชิกในทีม เพื่อใช้ทักษะ ความรู้ และความสามารถที่มีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือ การร่วมมือ และการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี คือ การติดต่อสื่อสารในทีม มีความถูกต้องและชัดเจน เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารและความคิดเห็น

Harrington Emerson (1931, p. 223) (อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) ได้กล่าวว่าการหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพมีอยู่ 12 ประการ ดังนี้

- 1) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้ชัดเจน
- 2) ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- 3) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
- 4) ต้องรักษาด้วยความยุติธรรม
- 5) ปฏิบัติด้วยความยุติธรรม
- 6) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการจดบันทึกไว้เป็นหลักฐาน
- 7) ควรมีการแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
- 8) งานสำเร็จทันเวลา
- 9) ผลงานได้มาตรฐาน
- 10) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
- 11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้

12) ให้บ่งชี้จรรยาวัลด้านงานที่ดี

วรารภรณ์ ค้อชากุล (2552) วิจารณ์ เรืองสาย (2561) แบ่งตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เช่น ปริมาณงานที่ทำได้ ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ความเข้าใจคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ความถูกต้องของงานที่ทำ และการประสานงานกัน รวมถึงความร่วมมือต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในหน่วยงานเดียวกันและต่างหน่วยงานโดยก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าต่อหน่วยงานที่พนักงานสังกัดมากหรือน้อยกว่าที่ควรจะเป็น

2. ด้านต้นทุน หมายถึง มูลค่าของทรัพยากรทั้งหมดที่ใช้ในการผลิตหรือการบริการ เรียกว่ามูลค่าของปัจจัยนำเข้า (Input Value) ของระบบต้นทุน ซึ่งอาจเป็นเงินสดหรือค่าใช้จ่ายในรูปแบบอื่นที่จ่ายไปเพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้าหรือบริการที่เป็นผลผลิตในทางธุรกิจ ต้นทุนถือเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจทางธุรกิจ เพราะต้นทุนคือค่าใช้จ่ายส่วนที่จ่ายไปเพื่อให้ได้ผลตอบแทนหรือรายได้กลับมา หากต้นทุนต่ำก็จะได้กำไรสูง

3. ด้านเวลา หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานตามปริมาณงานที่กำหนดให้แล้วเสร็จ กล่าวคือ ต้องใช้เวลาทำงานเท่าใดจึงจะทำงานในปริมาณที่กำหนดเสร็จ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องประสิทธิภาพการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพที่ดีที่สุดที่จะใช้ในการทำงาน คือความสามารถในการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลาและเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Peterson และ Plowman (1989) อ้างถึงใน ผกาทิพย์ บัวพงษ์ และ กฤษดา เขียววัฒน์สุข (2564) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง มีความเห็นว่าแนวคิดดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ที่สามารถวัดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งได้อย่างครอบคลุม ได้แก่

1. ด้านคุณภาพ (Quality) 2. ด้านปริมาณ (Quantity) 3. ด้านเวลา (Time)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) อ้างถึงใน นูร์ปาชียะห์ ภูนา (2562) ความสุขคนทำงาน หมายถึง ประสพการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ

การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

สุภัทธา เฝือกโสภา (2556) อ้างถึงใน นูร์ปาศียะห์ ฎูนา (2562) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ตนทำในทางบวก รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือที่ดีจากคนทั่วไป มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน

Diener (2003) ถึงใน บุษกร ทรมีฤทธิ์(2559) ได้ให้คำนิยามของคำว่าความสุขไว้ว่าเป็น สภาวะอารมณ์ด้านบวกของอารมณ์ในช่วงชีวิตหนึ่งและอธิบายด้วยปัจจัย หรือองค์ประกอบของความสุขว่า ความสุขเป็นสิ่งที่สำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิตเป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต ปัจจัยในเรื่อง อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อมที่หลากหลายและแตกต่างกันออกไปสามารถสร้างความสุขที่แตกต่างกันไปได้

ศูนย์สุขภาวะทางจิต คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2555) อ้างถึงใน ณัฐนันท์ ทาคำ (2561) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความสุข หมายถึง สภาวะที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ว่าตนเองนั้นทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ และสามารถทำให้สำเร็จเป็นตัวของตัวเอง มีความภูมิใจในการกระทำของตนเอง มีความคิดเชิงบวก สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง และมีจิตใจที่สงบ

- การได้กระทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ คือ มีอิสระในการเลือกทางเดินชีวิตของตนเอง เลือกทำสิ่งต่างๆ ได้ตามที่ตนเองต้องการ และไม่ฝืนใจทำสิ่งที่ตนเองไม่ต้องการ

- การมีความสัมพันธ์ที่ดี คือ สามารถแบ่งปันความรู้สึกของตนเองกับคนที่ใกล้ชิดได้ กล้าที่จะรัก และไวใจผู้อื่น ได้รับการยอมรับจากคนใกล้ชิด

- การพัฒนาตนเอง คือ ตั้งเป้าหมายในชีวิต รู้สึกว่าประสบการณ์ชีวิตที่พบในแต่ละวันนั้นมีคุณค่า และเรียนรู้จากชีวิตที่ผ่านมา

- การคิดเชิงบวก คือ ไม่ว่าจะล้มเหลวสักกี่ครั้ง ก็ไม่เคยที่จะคิดยอมแพ้ มองหาโอกาส และสิ่งดี ๆ ที่อยู่ในสถานการณ์ต่างๆ รวมไปถึงไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค

- การรับรู้ถึงความสำเร็จ คือ ได้รับในสิ่งที่ตนเองต้องการ และประสบความสำเร็จตามที่ได้อคาดหวังไว้

- การรู้สึกพอใจในสิ่งที่มี คือ มีความรู้สึกพอใจในสิ่งที่เป็น พอใจในสิ่งที่มีอยู่ ไม่เอาตนเองไปเปรียบเทียบกับผู้อื่น

- การกระทำของตน คือ มีความภูมิใจในสิ่งที่ทำรู้สึกว่าคุณค่าในสังคม เห็นคุณค่าของตนรู้สึกว่าคุณค่าตัวเองมีค่า

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Peter Warr (1990) อ้างถึงใน มนชนก ชูพรรณเจริญ (2562) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละคน โดยเป็นการตอบสนองต่อสิ่งที่พบเจอหรือสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความมีอำนาจในงาน คือ ความรู้สึกของคนที่ปรากฏขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนและไม่มีความกังวลในการปฏิบัติงาน

2. ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ปรากฏขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลิน มีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมาย

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน คือ ความรู้สึกของคนที่ปรากฏขึ้นในขณะที่ การปฏิบัติงาน โดยมีความรู้สึกที่อยากจะปฏิบัติงาน มีความตื่นตัว กระปรี้กระเปร่า และทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วตลอดระยะเวลาปฏิบัติงาน

ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ตามแนวคิดของ Manion (อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) หมายถึงผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่นการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่นความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้ เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงานรับรู้ว่าคุณมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่คุณประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนเองมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ประกอบดังกล่าว Manion (อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) กล่าวว่าความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจากสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงานซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ Manion (อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) กล่าวว่าความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

Gavin และ Mason (2004) อ้างถึงใน กัณชวรธรณ์ ชุ่มเชื้อ (2558) ได้ให้ความหมายว่าความสุข คือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นความรู้สึกภายในตน ซึ่งสิ่งนี้จะช่วยทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี เช่น ยินดี พึงพอใจ ชื่นชอบ โดยความสุขมีองค์ประกอบทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

1. ความมีอิสระ คือ การมีโอกาสและสิทธิ์ในการกำหนดและคัดเลือกสิ่งที่ตนเองต้องการ การมีอิสระภาพในการคิดและตัดสินใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ โดยสามารถมุ่งหวัง ออกแบบ และควบคุมสิ่งที่ตนทำเพื่อให้เกิดความสุขในชีวิตได้

2. ความรู้ คือ ปัจจัยที่อิทธิพลต่อการตัดสินใจทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ตรงกับที่ต้องการ การมีแนวคิดที่ดี ใช้ความรู้อย่างเป็นประโยชน์ รู้ว่าควรจะใช้ความรู้เพื่อ การตัดสินใจอย่างไรทำให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ นอกจากนั้นยังมีการติดต่อกับผู้อื่นจึงได้รับความ ว่างใจและการยอมรับ

3. ความสามารถ เป็นสิ่งเฉพาะตัวที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล โดยความสามารถ นั้นสามารถพัฒนาและฝึกฝนได้ด้วยการอบรม สัมมนา ให้มีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น ทำให้เกิด แนวคิด วิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546)อ้างถึงใน วรพวรรณ คงเสรี (2559) สรุปปัจจัยที่มีผลกับ ความสุขในการปฏิบัติงานรวมถึงการประสบผลสำเร็จ ดังนี้

1. งานที่น่าพึงพอใจ ผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยใจรัก สนุกกับการทำงานและพึงพอใจในงาน ที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสสูงที่จะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและไม่เกิดความเบื่อหน่าย หากเกิด อุปสรรคก็ไม่คิดย่อท้อ ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขสำเร็จ

2. งานที่ทำทลายความสามารถ โดยงานที่ไม่มี ความท้าทาย เป็นงานจำเจ ไม่มี ความ ตื่นเต้น เมื่อปฏิบัติงานไปในสักระยะหนึ่งอาจทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่รู้สึกกระตือรือร้น แต่ หากเป็นงานที่มีความท้าทายช่วยดึงความสามารถที่มีอยู่ทำให้เกิดการพัฒนาทักษะในด้าน การ ใช้ เหตุผล การใช้ปัญญาและการควบคุมอารมณ์จะเป็นลักษณะงานที่ช่วยสร้างความสุข ในการปฏิบัติงานและช่วยส่งเสริมให้ชีวิตประสบความสำเร็จได้

3. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ แม้งานบางประเภทจะมีผลตอบแทนที่สูง แต่ก็ ไม่ สามารถทำให้รู้สึกภูมิใจได้ เนื่องจากอาจเป็นงานที่ผิดต่อกฎหมาย ผิดต่อจารีตประเพณี ในทาง ตรงกันข้ามงานที่ถูกต้องตามครรลองคลองธรรมมักจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข

4. งานที่มีคุณค่าหรือมองเห็น บุคคลจะมีความสุขและมีความคิดสร้างสรรค์เมื่อ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีบทบาทสำคัญในองค์การ รวมถึงการคุณค่าในมุมมองความรู้สึก ของผู้ปฏิบัติงาน โดยปกติการดำเนินชีวิตของคนมักจะมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย ซึ่งจะทำให้การใช้ ชีวิตเป็นไปอย่างเป็นระบบโดยขึ้นกับหลักดังต่อไปนี้

4.1 เป้าหมายด้านสติปัญญา ช่วยส่งเสริมความรู้และสติปัญญา เช่น ในเรื่องการ เรียนช่วยส่งเสริมความรู้แทนการนำเวลาไปใช้ในเรื่องที่ไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์

4.2 เป้าหมายด้านร่างกาย ช่วยให้อวัยวะแข็งแรง เช่น การใช้เวลาว่างเพื่อการออกกำลังกาย

4.3 เป้าหมายด้านการดำเนินชีวิตเพื่อเสริมสร้างชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน เช่น การวางแผนสำหรับอนาคตต่อการศึกษาต่อ การวางแผนการทำงานเพื่อให้ได้เวลาตามที่กำหนด การวางแผนเพื่ออนาคตของครอบครัวอย่างรอบคอบในทุกด้าน

4.4 เป้าหมายด้านสังคม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น การใช้เวลาในการพบปะสังสรรค์กับมิตรสหายและคนร่วมองค์กร แบ่งเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม ในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ แบ่งเวลาว่างให้กับการทำงานบำรู้งจิตใจด้วยคำสอนทางศีลธรรม และศาสนา เป็นต้น

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การทำงานด้วยความหมดหวังหมดกำลังใจ เนื่องจากทราบว่างานที่ตนทำอยู่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนที่น้อยมาก หรือแทบจะไม่มี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเลย จึงทำให้ไม่มีแรงผลักดันแรงจูงใจสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งในทางตรงกันข้ามหากงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอยู่เป็นงานที่มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะทำให้มีแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น

6. มีผลตอบแทนคุ้มค่า ผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม คุ้มค่าและเพียงพอ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เนื่องจากค่าตอบแทนถือเป็นสิ่งจูงใจเบื้องต้นเพราะสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ นอกจากนี้ค่าตอบแทนยังสามารถบ่งบอกถึงฐานะทางการเงินโดยสามารถเป็นผลักดันทำให้เกิดความหวังในชีวิตได้

7. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยขวัญและกำลังใจจะเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการสร้างเสริมความสุขในการทำงานเพื่อให้เกิดชีวิตที่ดีเนื่องจากขวัญและกำลังใจจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและภูมิใจในตนเอง โดยการได้รับโอกาสในการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในวงกว้าง

8. มีสัมพันธภาพที่ดี การมีความสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยสร้างให้เกิดความสุขระหว่างการทำงานและส่งเสริมคุณภาพงาน นอกจากนั้นการมีสัมพันธภาพ ที่ดีจะช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพช่วยนำมาซึ่งความสุขและความสำเร็จในงาน

9. มีคุณภาพชีวิตงานที่ดี การมีชีวิตงานที่ดีนั้นจะช่วยสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นสิ่งที่ช่วยสนองต่อความพึงพอใจและความสุขของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตงานที่ดีจะช่วยทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าด้านต่าง ๆ เช่น สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม รวมถึงผลผลิต

ที่มีคุณภาพ ช่วยสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและเสริมสร้างความผูกพันช่วยส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้

10. งานที่เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คนทุกคนทำงานโดยมีความมุ่งมั่นที่ว่าต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายชีวิตที่ตั้งไว้โดยมีความหวังว่างานที่จะทำให้ทำให้เกิดความภูมิใจในตนเอง โดยงานที่ทำทลายความสามารถและสติปัญญาจะทำให้เกิดการพัฒนาดตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความสำเร็จทุก ๆ ด้าน และเกิดความรู้สึกที่ดีเมื่องานบรรลุตามเป้าหมาย

พรรณิภา สืบสุข (2548)อ้างถึงใน พิมสิริ โตคะคุณะ (2560) ได้สรุปปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความสุขในการทำงานไว้ ดังนี้

1. งานที่ทำทลายความสามารถงานที่มีความน่าสนใจและดึงดูดจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่รู้สึกเบื่อและมุ่งมั่นที่พัฒนาดตนเองอยู่เสมอ และกระตุ้นหรือรื้อนอยู่เสมอทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความสุขระหว่างการปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จได้

2. บรรยากาศในการทำงาน เป็นสิ่งที่จะสนับสนุนและทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน โดยเป็นบรรยากาศของความร่วมมือกัน รวมถึงบรรยากาศจะต้องไม่คับแคบแออัดช่วยสนับสนุนให้คนอยากปฏิบัติงาน

3. สัมพันธภาพที่ดี มีการสนับสนุนให้เกิดการสื่อสารระหว่างกัน รวมถึงผลักดันและสนับสนุนให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีภายในองค์กรเพื่อให้สามารถช่วยเหลือกันได้ นำมาซึ่งความสุขในการปฏิบัติงาน

4. การมีส่วนร่วมในงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติภารกิจร่วมกัน ในกิจกรรมขององค์กร ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในงานเกิดความรู้สึกสนุกสนาน ตั้งใจ มุ่งมั่นอยากที่จะสำเร็จลุล่วงในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความสุขในการปฏิบัติงาน

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน เช่น การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานหรือได้เงินเดือนเพิ่มขึ้นซึ่งเพียงพอต่อความต้องการ โดยโอกาสดังกล่าวจะสามารถสร้างความสุขและความพึงพอใจได้

6. คุณภาพชีวิตในงาน การมีชีวิตที่ดีจะช่วยสนับสนุนและทำให้เกิดความพึงพอใจและก่อให้เกิดความสุข ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มโอกาสการดำรงอยู่ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปในระยะยาว

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553) ผู้จัดการแผนงานสุขภาพขององค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กล่าวถึงองค์กรที่มีความสุขว่า องค์กรจะต้องประกอบไปด้วยหัวใจที่สำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Team Work) การมีความสุข (Happy)

มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (Creativity) โดยเสนอแนวคิด และหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการ (Happy Workplace) คือ

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ เพราะมีความเชื่อว่า ถ้ามนุษย์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงจะมีจิตใจที่ดี พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสุขที่แท้จริงคือการเป็นผู้ให้

3. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะเชื่อว่าการทำงานที่ผู้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีภายในสังคมหรือชุมชน ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดี ทำให้ผู้อยู่อาศัย มีความรัก ความปรองดอง สามัคคีกันต่อกัน พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่าการทำงานหากไม่รู้จักรักษาการผ่อนคลายให้กับตนเอง จะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด อันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

5. Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานเพราะเชื่อว่า ถ้าเราทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ก็จะเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดัน ช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

6. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่า หลัก ธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีที่พึง

7. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้ วิธีเงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

8. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลูกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดี ในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)

จากแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความสุขในการทำงานที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความสุขในการทำงานแต่ละคนนั้นแตกต่างกันออกไป ความสุขในการทำงานเป็นผลของความรู้สึกต่ออารมณ์เป็นผลที่เกิดจากการกระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ในสิ่งที่ดีงามและทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Peter Warr (1990) อ้างถึงใน มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยความสุขในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดดังกล่าว มีองค์ประกอบที่สำคัญและครอบคลุมความสุขในการทำงานที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา โดยแนวคิดดังกล่าวมีองค์ประกอบดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความรื่นรมย์ในงาน 2. ความพึงพอใจในงาน 3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะประชากรศาสตร์มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ศิริประภา ภาคีอรรถ (2562) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน 2.ศึกษาความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร(องค์การมหาชน) จำนวน 122 คน ผลการวิจัยพบว่า 1.ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ตำแหน่งงานและระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2.ความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงาน สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 113 คน ผลวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาระดับตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการได้รับโอกาสหรือการแสวงหาความรู้ของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน ดังนั้นองค์กรควรมีการพิจารณาพนักงานลักษณะหน้าที่หรืองานที่เหมาะสม และควรมีการส่งเสริมในด้านความรู้เพิ่มเติมที่นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้พนักงานเกิดการตระหนักถึงการพัฒนาตนเอง

ให้ดีขึ้น เมื่อพนักงานเกิดความร่วมมือกันภายในองค์กรจะทำให้มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่
การงานและทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากร

ศาสตร์และความสุขในการทำงาน

ภณิดา บุญทวี (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่
สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วน
บุคคล ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7
เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่สำนักงานสท.กทม.7, และเพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของ
เจ้าหน้าที่สำนักงานสท.กทม.7 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าหน้าที่สำนักงานสท.กทม.7
จำนวนทั้งสิ้น 143 คน ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาพบว่า ประชากรมีความคิดเห็นต่อความสุข
ในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
และด้านความรื่นรมย์ในงาน อยู่ในระดับน้อย และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา
และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานสท.กทม. 7 ที่ไม่
แตกต่างกัน ส่วนรายได้ต่อเดือน ส่วนงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีความสุข
ในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสท.กทม.7 ที่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขใน
การทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ
นโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ
ความสุขในการทำงาน

ณัฐชยา ศรีจันทร์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน :
กรณีศึกษาบริษัท เอพี ออโตโมบิลเตอร์ จำกัดมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขพนักงาน
บริษัท เอพี ออโตโมบิลเตอร์ จำกัด และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน
ของพนักงานบริษัท เอพี ออโตโมบิลเตอร์ จำกัด จำนวน 98 คน ผลการศึกษา ปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน เอพี ออโตโมบิลเตอร์ จำกัด พบว่าปัจจัยส่วน
บุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน จำนวนสมาชิกในครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือนทั้งครอบครัวและจำนวน
บุตร/คนที่ต้องดูแล ต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้าน
รายได้ ด้านโอกาสและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและความ
มั่นคงในงาน ด้านเป็นประชาธิปไตย ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทาง

สังคมและการทำงานร่วมกันและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความ
ความสุขในการทำงานของพนักงานเอพี ออโตโมทีฟ จำกัด

มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการ
ทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและ
ความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัด
สมุทรปราการ โดยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 400 คน จากผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบ
แบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษา
ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 1-5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
ต่ำกว่า 20,000 บาท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ
ทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ด้าน
ความก้าวหน้าและมั่นคงในที่ทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถและด้านความสุขในการทำงาน
ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการรักและผูกพันในงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่
ยอมรับในระดับมาก จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ อายุงานในที่
ทำงานปัจจุบันและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันใน
ระหว่างกลุ่ม ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานมี
ความสัมพันธ์ในระดับมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพในการ ทำงาน

บรรจง ทองงอก (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช มีวัตถุประสงค์
เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช โดยทำการศึกษานักวิชาการ จำนวน 313 คน
ผลการวิจัยพบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงควร
เน้นการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจเป็นอันดับแรก ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมี
ทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม และทำอย่าง
ต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

ภัทราลักษณ์ พรบิดา, ภริดา ชัยรัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
สภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษาบริษัท ไปรษณีย์ไทย
จำกัด สาขาสำเหร่ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สาขาสำเหร่ 2) เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สาขาสำเหร่ 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สาขาสำเหร่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สาขาสำเหร่ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ไปรษณีย์ไทยสาขาสำเหร่ จำนวน 244 คน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สาขาสำเหร่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สาขาสำเหร่

รัตนภรณ์ ผิวนวนวล , ดารณี พิมพ์ช่างทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาในเขตกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธา 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาและ 3) สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ วิศวกรโยธาในเขตห้วยขวาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 280 คน ผลการวิจัยพบว่าผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย ทางกายภาพ ทางสังคม และทางวัฒนธรรม คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านสิ่งตอบแทน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับในสังคม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาในภาพรวม มีความสำคัญในระดับมากทุกด้าน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธา ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยสภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพโดยมี นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการได้รับการยอมรับในสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม

อิศรา ศิริมณีรัตน์, วันนิตา รักษามาตย์, จักรพล บุตรคำโชติ*, ศรินธร มังคะมณี, เจษฎา อุดมพิทยาสรรพ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุขและเพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกระทรวงสาธารณสุข โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 310 คน ผลการวิจัยพบว่า 1.บุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน 2.บุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับศึกษา และตำแหน่ง พบว่ามีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างทางสถิติที่ 0.05 3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงาน

สุกริน ทวีสุต (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 185 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข โดยระดับความสุขด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านจิตวิญญาณดี 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ดีสูงกว่าด้านอื่น โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง รองลงมาคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณดี โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

อัฒมณี ศรีปลาดและสุรวี ศุนาลัย (2022) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายใน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จากพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่มีอายุระหว่าง 26-41 ปี ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 387 คน ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย โดยรวม อยู่ในระดับมากพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ การศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอาชีพและประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุ พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ โอกาส ความก้าวหน้าองค์กรและการจัดการ สภาพการทำงานและสังคม และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุ พบว่า คุณลักษณะของงาน 4 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการตัดสินใจงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน

ชินานาง กิจเกียรติ์ และ ญัฐฐญาณี จันทพลาบุรณ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองหนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองหนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่เทศบาลเมืองหนองคาย จำนวน 193 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองหนองคายอยู่ในระดับสูงมาก และ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองหนองคาย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

ศรีนวล แดงภู และ อารง สุทธาศาสตร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชนและ

แนวทางหรือวิธีการนำสู่ความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรบริษัท ในเครือซีเมนต์ไทย จำนวน 400 คน การวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัทมหาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท มหาชน

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

ทัตเทพ ไตยราช (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ประชากรใช้ในการวิจัยบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง จำนวน 66 คน ผลการวิจัย พบว่า 1.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมมีค่า โดยภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยที่ด้านเวลาอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน 2.ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากโดยที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด รองลงมา ได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3.ทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ธีรพันธ์ ลมุลศิลป์ และ วัชระ ยี่สุนเทศ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กลุ่มประชากรคือพนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท ทีบีเคเค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 160 คน ผลการวิจัยพบว่า พบว่าความสัมพันธ์ของระดับแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ได้แก่ค่าตอบแทนเงินเดือนที่ได้รับควรเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยงานที่ปฏิบัติอยู่ต้องช่วยเพิ่มทักษะประสบการณ์ ความชำนาญ เป็นกลุ่มพนักงานที่มีผลปฏิบัติงานสูงที่สุด

กฤษฎา เขียววัฒนสุข และ ปริญญ์ ศุกรีเชตร (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้แรงจูงใจในการทำงานที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานของธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง และแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน

ชนากานต์ นาพิมพ์ และ ดร.ประจักษ์ บัวผัน (2561) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์และค้นหาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสุขในการทำงานประชากรทั้งหมดคือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 630 คน ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์

กิ่งดาว เหมือนแสน (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ จำนวน 310 คน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก

ดวงใจ ธรรมมัตถ์วัน (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงไทย จำกัด

(มหาชน) สำนักงานเขตหาดใหญ่จังหวัด สงขลา จำนวน 141 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยเรียงจาก ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ส่วนด้านความสำเร็จในงานกับด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยเรียงจากด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านความมั่นคงในงานด้านชีวิตส่วนตัวและด้านเงินเดือนผลตอบแทนตามลำดับ ความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวม 4 ด้านอยู่ในระดับสูงโดยเรียงลำดับจากสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านอารมณ์ทางลบด้านอารมณ์ทางบวกและด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความสุขในการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางลบและด้านอารมณ์ทางบวกไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษามีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงาน

ชุตินา ยุวโกศล และ ณิชฐภรณ์ ฤทธิเจริญ (2562) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้มีจำนวน 360 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก

ชุตินา แหวนนาค และชิตนโสณ วิสิฐนิธิกิจจา (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสุขในการทำงาน 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 4) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 84 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับมาก 3) ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา และด้านระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน และ

4) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน ความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดีและด้านแสวงหาความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

สุทธิชา คหัญฐา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว จำนวน 92 คน ผลวิจัยพบว่าระหว่างความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวมและประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานแต่ละด้านกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถามและกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ กรรณิการ์เหมือนประเสริฐ (2548) อ้างถึงใน พรจิรา ปัญญาฟู (2559) ได้กล่าวไว้ว่า ภายในองค์กรจะประกอบไปด้วยบุคลากรจำนวนมาก แต่ละคนนั้นจะมีลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป ซึ่งพฤติกรรมที่ถูกแสดงออกมานั้น มีผลมาจากปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งได้แก่ 1) อายุ 2) เพศ 3) สถานภาพการสมรส 4) ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ข้อมูลด้านประชากรจึงช่วยในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรต้นและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ สิทธิกร วิชชาวุธ (2554) อ้างถึงใน กัญญานันฐ ปิ่นเกษ (2559) ในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรต้นและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร หมายถึงสภาพแวดล้อมรอบๆตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การทำงาน อ่านหนังสือ เป็นต้น สภาพแวดล้อมรอบๆตัวจะมีอิทธิพลทำให้การทำงานอย่างมี

ประสิทธิภาพได้พอๆกับ ความรู้ความสามารถ แนวคิดนี้มีองค์ประกอบแบ่งเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย 1. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ 2. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน 3. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ McClelland (1961) อ้างถึงใน อรรถพรณ คำมา (2559) ในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรต้นและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการทำงาน ที่มีคุณภาพไม่มากนักน้อย ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจของพนักงานแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ดังนั้นขั้นพื้นฐานของบุคคล 3 แบบ ดังนี้ แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ (The Need for Power) แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน (The Need for Affiliation) แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ (The Need for Achievement)

4. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Peterson และ Plowman (1989) อ้างถึงใน ผกาทิพย์ บัวพงษ์ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2564) ในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรต้นและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ การทำงานก็เพื่อปรารถนาที่จะให้งานของตนเองก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กรต่อสังคม และครอบครัวโดยส่วนรวม บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรที่มีพนักงานเหล่านี้ก็就会有ความเจริญก้าวหน้าไปด้วย แนวคิดนี้มีองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 3 ข้อ ดังนี้ 1. ด้านคุณภาพ (Quality) 2. ด้านปริมาณ (Quantity) 3. ด้านเวลา (Time)

5. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Peter Warr (1990) อ้างถึงใน มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรต้นและใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร กล่าวคือ ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละคน โดยเป็นการตอบสนองต่อสิ่งที่พบเจอหรือสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน แนวคิดดังกล่าวมีองค์ประกอบดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความรื่นรมย์ในงาน 2. ความพึงพอใจในงาน 3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง“สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1.การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ กลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 855 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 มกราคม 2565 – 31 ตุลาคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 855 คน โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตัวแทนของประชากร ใช้สูตรการคำนวณของ (Taro Yamane, 1973, อ้างถึงใน กัญญภัทร นันทกิจทวี, 2563) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดยที่	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	e	แทน	ความคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าในสูตรเพื่อหาของของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{855}{1+1,030(0.05)^2}$$

n = 273 หรือประมาณ 287 ชุด

จากผลการคำนวณตามสูตร กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 273 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแบบสอบถามเพื่อป้องกันปัญหาและความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากแบบสอบถามไม่สมบูรณ์จำนวน 5% โดยจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 287 ตัวอย่าง ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น 2 กลุ่มฝ่ายปฏิบัติงาน และสุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่ม โดยใช้เกณฑ์แบ่งขนาดตามสัดส่วนของพนักงานในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนกลุ่มประชากรละกลุ่มตัวอย่างของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ฝ่ายปฏิบัติงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายการพยาบาล		
แผนกเด็ก	69	19
แผนกผ่าตัด	65	14
แผนกสูติรีเวช	43	15
แผนก VIP	39	12
แผนก Check up	45	11
แผนก Dental	23	11
แผนกหัวใจ	27	10
แผนกฉุกเฉิน	67	15
แผนกสมอง	11	5
แผนกไต	12	6
แผนกกระดูก	13	4
แผนกผิวหนัง	15	8
แผนกหู คอ จมูก ตา	23	7
แผนกทางเดินอาหาร	20	7

ตาราง 2 (ต่อ)

ฝ่ายปฏิบัติงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายสนับสนุน (Support Service)		
แผนกตรวจสอบคุณภาพของ โรงพยาบาล	34	13
แผนกห้อง LAB	63	15
แผนกกายภาพ	40	14
แผนกยา	37	11
แผนกโภชนาการ	5	5
แผนกเวรเปล	25	9
แผนกบุคคล	8	4
แผนกการตลาด	47	22
แผนกรักษาความปลอดภัย	22	6
แผนกต้อนรับ	25	11
แผนกการเงิน	47	26
แผนกทะเบียนประวัติ	20	7
รวม	855	287

ที่มา : ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยแบ่งประชากร โดยแบ่งจากฝ่ายปฏิบัติงานจำนวน 2 กลุ่ม และสุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่ม โดยใช้เกณฑ์ แบ่งขนาดตามสัดส่วนของพนักงานในแต่ละกลุ่ม ดังนี้โดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 287 ชุด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเก็บ รวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยใช้การแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในกลุ่มสายงานทั้งหมด 287คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึง “สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว ได้แก่

1. เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งมีอายุตั้งแต่ 20 – 60 ปี ดังนั้น การวิจัยจึงใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{60-20}{4} \\ &= 10 \end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้นสามารถแบ่งช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

2.1 อายุ 20 - 29 ปี

2.2 อายุ 30 - 39 ปี

2.3 อายุ 40 - 49 ปี

2.4 อายุ 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

3.1 โสด

3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

3.3 หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

- 4.2 ปริญาตรีหรือเทียบเท่า
- 4.3 สูงกว่าปริญาตรี
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้
- 5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
- 5.2 15,001 - 30,000 บาท
- 5.3 30,001 - 45,000 บาท
- 5.4 มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป
6. ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้
- 6.1 ต่ำกว่า 1 ปี
- 6.2 1-2 ปี
- 6.3 2 ปีขึ้นไป – 3 ปี

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านกายภาพ, ด้านบริหารงาน, ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล คำถามมีจำนวน 12 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากมากไปหาน้อย ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผล ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความ คิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ใน เขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของของพนักงานใน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความต้องการอำนาจ, ความต้องการ ความผูกพัน, ความต้องการความสำเร็จ คำถามมีจำนวน 13 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากมากไปหาน้อย ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้ เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัด ข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผล ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงที่สุด} - \text{คะแนนต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความ คิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน
4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของของพนักงานใน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน, ด้านปริมาณ, ด้าน เวลา คำถามมีจำนวน 13 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากมากไปหาน้อย ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้ เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัด ข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผล ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงที่สุด} - \text{คะแนนต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน
4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน, ความพึงพอใจในงาน, ความกระตือรือร้นในการทำงาน คำถามมีจำนวน 15 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากมากไปหาน้อย ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงที่สุด} - \text{คะแนนต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความ คิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความสุขในการทำงาน
4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการ สร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร อินเทอร์เน็ต หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพื่อเป็น แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถามให้สอดคล้องกับแนวคิด และทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และขอคำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้เหมาะสม
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย มาปรับปรุงแก้ไข และตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษา เพื่อปรับปรุง แก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำ จากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ มาปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งมีผู้ทรงวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ที่พิจารณา ได้แก่
 - ผศ. ดร. วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาธุรกิจ เพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 - ผศ. ดร. ลำสัน เลิศกุลประหยัด ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชา ธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์ ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบความตรงเนื้อหา โดยวิธีหาค่า IOC (Item-objective Congruence Index) ของคำถามแต่ละคำถามโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิผู้หรือเชี่ยวชาญลงความคิดเห็นเป็นคะแนนตั้งแต่ -1,0,+1 คะแนน และนำคะแนนที่ได้มาหาคำนวนหาค่า IOC ซึ่งค่าที่ได้จะต้องมีค่ามากกว่า 0.5 จึงจะถือว่า เนื้อหาของคำถามมีความเที่ยงตรง ซึ่งในที่นี้ ผลการพิจารณาแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน พบว่า ค่าของดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) แต่ละข้อมีค่าคะแนนมากกว่า 0.5 คะแนน ซึ่งแสดงว่า คำถามเหล่านี้มีความสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรกำหนดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย (สุรพงษ์ คงสัตย์, 2551) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยได้

6. ทดสอบแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบเบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient of Alpha) ของ Cronbach ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ หากค่าที่ได้ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบักในแต่ละด้านได้ค่า ดังนี้

ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	เท่ากับ	0.940
ด้านกายภาพ	เท่ากับ	0.949
ด้านบริหารงาน	เท่ากับ	0.944
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	เท่ากับ	0.939
ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	เท่ากับ	0.938
ความต้องการอำนาจ	เท่ากับ	0.939
ความต้องการความผูกพัน	เท่ากับ	0.943
ความต้องการความสำเร็จ	เท่ากับ	0.939
ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	เท่ากับ	0.942
ด้านคุณภาพ	เท่ากับ	0.942
ด้านปริมาณ	เท่ากับ	0.943
ด้านเวลา	เท่ากับ	0.944

ส่วนที่ 5 ความสุขในการทำงานโดยรวม	เท่ากับ 0.942
ความรื่นรมย์ในงาน	เท่ากับ 0.941
ความพึงพอใจในงาน	เท่ากับ 0.941
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	เท่ากับ 0.945

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งลักษณะของแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าเอกสาร หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อออกแบบงานวิจัยและสร้างแบบสอบถาม
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 287 ตัวอย่าง

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

หลังจากผู้ทำวิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำ แบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัสข้อมูล (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้ว มาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) มีดังนี้

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการความสำเร็จ โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน, ด้านปริมาณ, ด้านเวลา โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานในโรงพยาบาล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานในโรงพยาบาล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาล ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่าง

ง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐานข้อที่ 5 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐานข้อที่ 7 ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐานโดยใช้สถิติและโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

เมื่อ P แทนค่าคะแนนเฉลี่ย

f แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ในการวัดความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยใช้วิธี IOC: Item Objective Congruence Index (Tumer & Carison, 2003) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถามความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบัค (Cronbach's alpha Coefficiency) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546: 449)

$$Cronbachs'alpha = \frac{K \overline{covariance} / \overline{variance}}{1 + (k - 1) \overline{covariance} / \overline{variance}}$$

เมื่อ Cronbach's alpha แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

K แทน จำนวนคำถาม

$\overline{covariance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม

$\overline{variance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1. การทดสอบสมมติฐานทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 108)

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $s_1^2 = s_2^2$ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 108)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n(n - 1)} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $s_1^2 \neq s_2^2$ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 108)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่

$$df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} - \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

\bar{x}_1 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{x}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)

3.2 การทดสอบสมมติฐานในความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 108)

3.2.1 ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน มีสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม

โดย df หรือ ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่มเท่า $(k-1)$ และภายในกลุ่มเท่ากับ $(n-k)$ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จึงทดสอบ รายคู่โดยใช้วิธีรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significance Different) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 108)

$$LSD = t_{\frac{a}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

โดยที่

$$\begin{aligned} n_i & \neq n_j \\ r & = n - k \end{aligned}$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

a แทน ค่าความเชื่อมั่น

3.2.2 ใช้ค่า Brow-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung. 2001: 300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_W}$$

โดย $MS_W = \sum_{i=1}^k \left(\frac{1-n_j}{N}\right) s_i^2$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brow-Forsythe

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

s_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

โดย r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลัง 2

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลัง 2

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y

n แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r เป็นดังนี้

1. ค่า r เป็น ลบ แสดงว่า X กับ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็น บวก แสดงว่า X กับ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม ถ้า X ลด Y จะลด

3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์

เกณฑ์การแปลความหมายค่าประสิทธิ์ ระดับความสัมพันธ์กำหนด ดังนี้

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง	0.81 – 1.00	แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่	0.61 – 0.80	แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูง
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่	0.41 – 0.60	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่	0.21 – 0.40	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่	0.01 – 0.20	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ต่ำมาก
ถ้าค่า r มีค่าตั้งแต่	0.00	แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน



บทที่ 4

ผลการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t – Distribution
F – Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F – Distribution
p-value	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับใช้บอกนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน	Least Significance Difference
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
α	แทน	ความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐาน หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (Leave of p-value significance) โดยกำหนดไว้ที่ระดับ 0.05
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แสดงผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการความสำเร็จ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความมีนัยยะในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1. พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

2.2. พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

2.3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน และด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน และด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.5. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.6. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับกับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.7. ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 287 คน โดยแสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปร ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	113	39.40
หญิง	174	60.60
รวม	287	100

จากตาราง 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 60.60 และเพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 - 29 ปี	101	35.20
30 - 39 ปี	82	28.60
40 - 49 ปี	53	18.50
อายุ 50 ปีขึ้นไป	51	17.80
รวม	287	100

จากตาราง 4 จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่ มีอายุ 20-29 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 รองลงมาคือมีอายุ 30-39 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 มีอายุ 40-49 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 และมีอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	119	41.50
สมรส	160	55.70
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	8	2.80
รวม	287	100

จากตาราง 5 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	25	8.70
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	194	67.60
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	68	23.70
รวม	287	100

จากตาราง 6 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 67.60 รองลงมาคือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	20	7.00
15,001 - 30,000 บาท	105	36.60
30,001 - 45,000 บาท	111	38.70
มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป	51	17.80
รวม	287	100

จากตาราง 7 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 และมีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	48	16.70
1 - 2 ปี	100	34.8
2 ปี ขึ้นไป - 3 ปี	139	48.4
รวม	287	100

จากตาราง 8 จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 ปี ขึ้นไป - 3 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการทำงาน 1-2 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 และมีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 1 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านกายภาพ	4.20	0.51	มาก
2. ด้านบริหารงาน	4.18	0.50	มาก
3. ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	4.16	0.43	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	4.18	0.36	มาก

จากตารางที่ 9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านกายภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพ

ด้านกายภาพ	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน	4.15	0.81	มาก
2. สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยต่อการทำงาน	4.19	0.76	มาก
3. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย	4.24	0.81	มากที่สุด
4. สถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน	4.21	0.78	มากที่สุด
รวม	4.20	0.51	มาก

จากตาราง 10 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพ พบว่า โดยภาพรวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพ อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 สถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และสถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านบริหารงาน

ด้านบริหารงาน	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานที่ท่านทำงานมีนโยบาย แผนงานและสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน	4.18	0.76	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านดูแลเอาใจใส่ลูกน้อง	4.19	0.77	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและไว้วางใจลูกน้อง	4.18	0.76	มาก
รวม	4.18	0.50	มาก

จากตาราง 11 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบริหารงาน พบว่า โดยภาพรวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบริหารงาน อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบริหารงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านดูแลเอาใจใส่ลูกน้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 หน่วยงานที่ท่านทำงานมีนโยบาย แผนงานและสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและไว้วางใจลูกน้อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ	4.20	0.74	มาก
2. ท่านได้รับอิสระในการทำงาน	4.15	0.76	มาก
3. มีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานเพื่อพัฒนา ความสามารถของพนักงาน	4.17	0.77	มาก
4. หน่วยงานของท่านได้มีการวางแผนความก้าวหน้า ทางวิชาชีพให้กับพนักงานอย่างเป็นระบบ	4.14	0.79	มาก
รวม	4.16	0.43	มาก

จากตาราง 12 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า โดยภาพรวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 มีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ท่านได้รับอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และหน่วยงานของท่านได้มีการวางแผนความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับพนักงานอย่างเป็นระบบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความต้องการอำนาจ	4.16	0.47	มาก
2. ความต้องการความผูกพัน	4.19	0.41	มาก
3. ความต้องการความสำเร็จ	4.17	0.51	มาก
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	4.18	0.35	มาก

จากตาราง 13 แรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความต้องการความผูกพัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ความต้องการความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และความต้องการอำนาจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการอำนาจ

ความต้องการอำนาจ	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นมีโอกาสใน ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.19	0.75	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นและแนวทางใน การปฏิบัติงาน	4.14	0.72	มาก
3. ท่านมีโอกาสได้พูดคุยและแสดงความคิดเห็นในที่ ประชุม	4.19	0.78	มาก
4. ท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับ มอบหมาย	4.14	0.76	มาก
รวม	4.16	0.47	มาก

จากตาราง 14 แรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการอำนาจ พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการอำนาจ อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการอำนาจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นมีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านมีโอกาสได้พูดคุยและแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นและแนวทางในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการความผูกพัน

ความต้องการความผูกพัน	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน	4.19	0.73	มาก
2. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ดี	4.15	0.74	มาก
3. ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.73	มากที่สุด
4. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา	4.20	0.71	มาก
รวม	4.19	0.41	มาก

จากตาราง 15 แรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการความผูกพัน พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการความผูกพัน อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการความผูกพัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการความสำเร็จ

ความต้องการความสำเร็จ	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายความสามารถ	4.17	0.77	มาก
2. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.14	0.81	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ความต้องการความสำเร็จ	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. ท่านได้รับสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนา ความรู้ และความสามารถ	4.25	0.73	มากที่สุด
4. วิธีการประเมินผลงานและเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	4.11	0.83	มาก
รวม	4.17	0.51	มาก

จากตาราง 16 แรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการความสำเร็จ พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการความสำเร็จ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนา ความรู้ และความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และวิธีการประเมินผลงานและเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านคุณภาพ	4.21	0.42	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณ	4.22	0.42	มากที่สุด
3. ด้านเวลา	4.23	0.38	มากที่สุด
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	4.22	0.30	มากที่สุด

จากตาราง 17 ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไป

หาน้อย ดังนี้ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ด้านปริมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ

ด้านคุณภาพ	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายออกมาตามคุณภาพที่ตั้งเป้าไว้	4.19	0.69	มาก
2. ผลงานที่ท่านทำ มีความถูกต้อง และครบถ้วน	4.19	0.69	มาก
3. ท่านหาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับใช้ให้คุณภาพงานที่ดีขึ้น	4.17	0.72	มาก
4. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานล่วงหน้าเสมอ	4.30	0.71	มากที่สุด
รวม	4.21	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 18 ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ พบว่า โดยภาพรวม ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานล่วงหน้าเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 งานที่ท่านได้รับมอบหมายออกมาตามคุณภาพที่ตั้งเป้าไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ผลงานที่ท่านทำ มีความถูกต้อง และครบถ้วน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และท่านหาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับใช้ให้คุณภาพงานที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณ

ด้านปริมาณ	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม ตามระยะเวลาที่กำหนด	4.24	0.76	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านปริมาณ	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม ตามระยะเวลาที่กำหนด	4.24	0.76	มากที่สุด
2. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดความสำเร็จ	4.28	0.69	มากที่สุด
3. การมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน	4.18	0.72	มาก
4. ท่านสามารถใช้ทรัพยากรในการทำงานทำงานได้อย่างคุ้มค่า	4.16	0.76	มาก
รวม	4.22	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 19 ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณ พบว่า โดยภาพรวม ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม ตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 การมอบหมายงาน และหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และท่านสามารถใช้ทรัพยากรในการทำงานทำงานได้อย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา

ด้านเวลา	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จก่อนเวลาที่กำหนดไว้	4.25	0.72	มากที่สุด
2. หน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด	4.25	0.70	มากที่สุด
3. ท่านมีเทคนิคในด้านการทำงาน เพื่อลดเวลาในการทำงาน	4.18	0.75	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้านเวลา	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.21	0.69	มาก
5. ท่านมีประสิทธิภาพมากพอที่จะทำงานส่งให้ตรงเวลาตามที่กำหนด	4.27	0.70	มากที่สุด
รวม	4.23	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 20 ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา พบว่า โดยภาพรวม ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีประสิทธิภาพมากพอที่จะทำงานส่งให้ตรงเวลาตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จก่อนเวลาที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 หน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และท่านมีเทคนิคในด้านการทำงาน เพื่อลดเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความรื่นรมย์ในงาน	4.18	0.48	มาก
2. ความพึงพอใจในงาน	4.20	0.40	มาก
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.18	0.40	มาก
ความสุขในการทำงานโดยรวม	4.19	0.32	มาก

จากตาราง 21 ความสุขในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ดังนั้น ความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ความริ่รรมย์ในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และ ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมความสุขในการทำงาน ความริ่รรมย์ในงาน

ความริ่รรมย์ในงาน	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน	4.17	0.75	มาก
2. ท่านมีความสุขกับการได้ทำงานใหม่ๆให้แล้วเสร็จ	4.20	0.77	มาก
3. ท่านไม่มีความรู้สึกกังวลในการทำงาน	4.12	0.76	มาก
4. ทางบริษัทมีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ให้กับพนักงานให้เกิดความเพลิดเพลิน	4.23	0.76	มากที่สุด
รวม	4.18	0.48	มาก

จากตาราง 22 ความสุขในการทำงาน ความริ่รรมย์ในงาน พบว่า โดยภาพรวมความสุขในการทำงาน ความริ่รรมย์ในงาน อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ความริ่รรมย์ในงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทางบริษัทมีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ให้กับพนักงานให้เกิดความเพลิดเพลิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ท่านมีความสุขกับการได้ทำงานใหม่ๆให้แล้วเสร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และทางบริษัทมีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ให้กับพนักงานให้เกิดความเพลิดเพลิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ตามลำดับ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.16	0.77	มาก
2. ท่านรู้สึกมีอิสระในการทำงานด้วยตนเอง	4.24	0.69	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. ท่านรู้สึกภูมิใจทุกครั้งที่ปฏิบัติงานสำเร็จ	4.25	0.72	มากที่สุด
4. ท่านเอาใจใส่ในงานที่ทำอยู่เสมอ	4.20	0.73	มาก
5. ท่านรู้สึกชื่นชอบในงานที่ทำอยู่	4.17	0.17	มาก
รวม	4.20	0.40	มาก

จากตาราง 23 ความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน พบว่า โดยภาพรวม ความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกภูมิใจทุกครั้งที่ปฏิบัติงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ท่านรู้สึกมีอิสระในการทำงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ท่านเอาใจใส่ในงานที่ทำอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านรู้สึกชื่นชอบในงานที่ทำอยู่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และท่านรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมความสุขในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน

ความกระตือรือร้นในการทำงาน	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นที่อยากไปทำงานอยู่เสมอ	4.16	0.76	มาก
2. ท่านพยายามหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	4.25	0.74	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกยิ้มแย้ม แจ่มใส ขณะทำงานอยู่เสมอ	4.13	0.73	มาก
4. ท่านมองปัญหาที่เจอในการปฏิบัติงาน เป็นโอกาสเพื่อพัฒนาอยู่เสมอ	4.14	0.74	มาก

ตาราง 24 (ต่อ)

ความกระตือรือร้นในการทำงาน	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5. ท่านรู้สึกมีความสุขกับกิจกรรมที่ได้เจอในการทำงานเป็นประจำ	4.20	0.72	มาก
รวม	4.18	0.40	มาก

จากตาราง 24 ความสุขในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมความสุขในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพยายามหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ท่านรู้สึกมีความสุขกับกิจกรรมที่ได้เจอในการทำงานเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านรู้สึกกระตือรือร้นที่อยากไปทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ท่านมองปัญหาที่เจอในการปฏิบัติงาน เป็นโอกาสเพื่อพัฒนาอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และท่านรู้สึกยิ้มแย้ม แจ่มใสขณะทำงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า

ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value > 0.05) จะใช้ค่า t-test ในกรณี ค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมของกลุ่มพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบ พบว่า ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า p-value < 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมของกลุ่ม พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ Levene's test

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

เพศ	Levene's Test for Equal of Variances	
	F	P-value
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	3.206	0.074

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงาน โดยแยกตามเพศโดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของพนักงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.074 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 26 แสดงผลการผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	Levene's Test for Equal of Variances				
		\bar{X}	S.D.	t	df	P-value
ประสิทธิภาพในการทำงานของ	ชาย	4.23	0.26	0.731	269.75	0.731
พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่ง	หญิง	4.22	0.32			
หนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร						

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามเพศ โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.731 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงาน ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H0 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value > 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุ หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุแตกต่างกัน (ค่า p-value < 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของ

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significance Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

อายุ	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value.
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	3.928	3	283	0.009*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ มีค่า p-value เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 28 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครกับอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครกับอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Levene	df1	df2	P-value.
Statistic				
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	0.354	3	268.75	0.786

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.786 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

H0 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H1 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value > 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของ

ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ แตกต่างกัน (ค่า $p\text{-value} < 0.05$) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significance Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถานภาพ	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value.
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	13.027	2	284	<0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ $p\text{-value}$ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครกับสถานภาพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Levene	df1	df2	P-value.
Statistic				
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	271	2	149.175	0.763

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.763 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ สถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

H0 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value > 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขต

กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา แตกต่างกัน (ค่า $p\text{-value} < 0.05$) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significance Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับการศึกษา	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value.
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	0.347	2	284	0.707

จากตาราง 31 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า $p\text{-value}$ เท่ากับ 0.707 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ $p\text{-value}$ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร กับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value.
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.077	0.038	0.423	0.655
	ภายในกลุ่ม	284	25.734	0.091		
	รวม	286	25.811			

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.655 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน

H0 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H1 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value > 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมของพนักงานในโรงพยาบาล

เอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา แตกต่างกัน (ค่า $p\text{-value} < 0.05$) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมของพนักงานจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significance Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	8.301	3	283	<0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่า $p\text{-value}$ เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ $p\text{-value}$ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Levene	df1	df2	p-value
Statistic				
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	0.987	3	55.004	0.405

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.405 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

H0 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value > 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขต

กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา แตกต่างกัน (ค่า $p\text{-value} < 0.05$) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significance Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 36 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

Levene's Test for Equal of Variances				
อายุการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	3.993	2	284	0.019*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้ Levene's Test ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุการทำงาน มีค่า $p\text{-value}$ เท่ากับ 0.019 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ $p\text{-value}$ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร กับอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
อายุการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.109	0.055	0.604	0.547
	ภายในกลุ่ม	284	25.701	0.090		
	รวม	286	67.948			

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.547 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

H0 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H1 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value > 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับความสุขในการทำงาน โดยรวมของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่า ความแปรปรวนของทั้ง

2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า p-value < 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับความทุกข์ในการทำงาน โดยรวมของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ Levene's test

ตาราง 38 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความทุกข์ในการทำงาน ของพนักงาน ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

เพศ	Levene's Test for Equal of Variances	
	F	p-value
ความทุกข์ในการทำงานโดยรวม	2.798	0.095

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 37 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความทุกข์ในการทำงาน โดยรวมของพนักงาน โดยแยกตามเพศโดยใช้ Levene's test พบว่า ความทุกข์ในการทำงานโดยรวม ของพนักงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.095 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่ม ตัวอย่าง (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 39 แสดงผลการผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	Levene's Test for Equal of Variances				
		\bar{X}	S.D.	t	df	p-value
ความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร	ชาย	4.224	0.271	1.378	278.279	0.169
	หญิง	4.172	0.358			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามเพศ โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.169 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงาน ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 2.2 พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

H0 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H1 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value > 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุ หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุแตกต่างกัน (p-value < 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน

(Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significance Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 40 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความสุขในการทำงานโดยรวม พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

อายุ	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความสุขในการทำงานโดยรวม	3.644	3	283	0.013*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ มีค่า p-value เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครกับอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

	Robust Tests of Equality of Means				
	Brown-Forsythe Statistic	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความสุขในการทำงานโดยรวม	0.162	3	274.751	0.922	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.922 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

H0 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H1 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน ความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value > 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ แตกต่างกัน (ค่า p-value < 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significance Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 42 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สถานภาพ	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความสุขในการทำงานโดยรวม	9.116	2	284	<0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test พบว่า ความสุขในการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ มีค่า p-value <0.001* ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 43 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครกับสถานภาพ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Robust Tests of Equality of Means			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความสุขในการทำงานโดยรวม	0.244	2	62.754	0.784

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.784 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า

พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

H_0 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value > 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน โดยรวมของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา แตกต่างกัน (ค่า p-value < 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significance Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 44 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับการศึกษา	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความสุขในการทำงานโดยรวม	0.063	2	284	0.939

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 43 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test ความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า p-value เท่ากับ 0.939 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 45 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร กับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.146	0.073	0.680	0.508
	ภายในกลุ่ม	284	284	0.108		
	รวม	286	30.688			

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับความสุขในการทำงานใช้สถิติ F-test

ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.508 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

H0 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value > 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความสุข โดยรวมของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (ค่า p-value < 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significance Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 46 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความสุข ในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความสุขในการทำงานโดยรวม	4.709	3	283	0.003*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 45 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุข ในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test พบว่า ความสุข ในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ มีค่า p-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 47 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Levene	df1	df2	p-value
Statistic				
ความสุขในการทำงานโดยรวม	2.167	3	61.225	0.101

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.101 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า

พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุการทำงาน ไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value > 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความถี่โดยรวมของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุการทำงาน หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุการทำงาน แตกต่างกัน (ค่า p-value < 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมของพนักงานจำแนกตามอายุการทำงาน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significance Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 48 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

อายุการทำงาน	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความสุขในการทำงานโดยรวม	3.349	2	284	0.037*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 47 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสุขการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้ Levene's test พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุการทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 49 แสดงผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครกับอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Levene	df1	df2	p-value
Statistic				
ความสุขในการทำงานโดยรวม	1.167	2	252.517	0.314

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.314 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า

พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน และด้านบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 = สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน และด้านบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 = สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน และด้านบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตาราง 50 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ประสิทธิภาพในการ ทำงาน		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
	r	P-value.		
ด้านกายภาพ	0.334	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านบริหารงาน	0.314	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านบริหารทรัพยากร บุคคล	0.357	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
รวม	0.444	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีค่า $p\text{-value} < 0.001$ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.444 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านกายภาพ มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.334 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

2. ด้านบริหารงาน มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านบริหารงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.314 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านบริหารงานดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

3. ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.314 มี

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน และด้านบริหาร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 = สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน และด้านบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 = สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน และด้านบริหาร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตาราง 51 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ความสุขในการ ทำงาน		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
	r	p-value		
ด้านกายภาพ	0.808	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านบริหารงาน	0.690	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านบริหารทรัพยากร บุคคล	0.752	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวม	0.459	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีค่า $p\text{-value} < 0.001$ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.459 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลางสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านกายภาพ มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.808 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

2. ด้านบริหารงาน มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.690 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านบริหารงานดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

3. ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ

0.752 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบริหารงานดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 5 แรงจูงใจในการทำงานได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพันและความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 = แรงจูงใจในการทำงานได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพันและความต้องการความสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 = แรงจูงใจในการทำงานได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพันและความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตาราง 52 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการ ทำงาน		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
	r	p-value.		
ความต้องการอำนาจ	0.319	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ความต้องการความผูกพัน	0.271	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ความต้องการความสำเร็จ	0.428	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
รวม	0.463	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่า $p\text{-value} < 0.001$ **ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.463 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับสูงสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ความต้องการอำนาจ มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.319 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการอำนาจดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับสูง

2. ความต้องการความผูกพัน มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความต้องการความผูกพันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.271 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการความผูกพันดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับสูง

3. ความต้องการความสำเร็จ มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความต้องการ

ความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.428 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการความสำเร็จดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจในการทำงานได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพันและความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 = แรงจูงใจในการทำงานได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพันและความต้องการความสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 = แรงจูงใจในการทำงานได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพันและความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ p-value คำน้อยกว่า 0.01

ตาราง 53 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	r	p-value.		
	ความต้องการอำนาจ	0.402	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน
ความต้องการความผูกพัน	0.346	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ความต้องการความสำเร็จ	0.408	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
รวม	0.521	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่า p-value <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.521 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ความต้องการอำนาจ มีค่า p-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า ความต้องการอำนาจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.402 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการอำนาจดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

2. ความต้องการความผูกพัน มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความต้องการความผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.346 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการความผูกพันดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

3. ความต้องการความสำเร็จ มีค่า $p\text{-value} < 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.408 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการความสำเร็จดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 7 ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 = ประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณและด้านเวลา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 = ประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณและด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น

จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตาราง 54 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	r	p-value.		
ด้านคุณภาพ	0.332	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านปริมาณ	0.332	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านเวลา	0.392	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
รวม	0.483	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 53 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่า p-value <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.0483 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลางสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพ มีค่า p-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า ด้านคุณภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.332 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อ

พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

2. ด้านปริมาณ มีค่า p-value <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านปริมาณมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.332 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

3. ด้านเวลา มีค่า p-value <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านเวลามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.392 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 55 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
อายุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
สถานภาพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
อายุการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างกัน ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย	ความสุขในการทำงาน	สถิติที่ใช้
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
อายุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
สถานภาพ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
อายุการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน และด้านบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ด้านกายภาพ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านบริหารงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

สมมติฐานที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน และด้านบริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	ความสุขในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ด้านกายภาพ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านบริหารงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

สมมติฐานที่ 5 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพันและความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ความต้องการอำนาจ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความต้องการความผูกพัน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความต้องการความสำเร็จ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

สมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจในการทำงานได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการ
ความผูกพันและความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ
พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	ความสุขในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ความต้องการอำนาจ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความต้องการความ ผูกพัน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความต้องการ ความสำเร็จ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

สมมติฐานที่ 7 ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการ
ทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	ความสุขในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ด้านคุณภาพ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านปริมาณ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านเวลา	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผลและนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้รับรู้ถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความสุขในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการงานของพนักงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อทางโรงพยาบาลได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาในการบริหารงาน และพัฒนาพนักงานในโรงพยาบาล
2. เพื่อนำผลวิจัยมาพัฒนา มาเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในโรงพยาบาล เพื่อเป็นประโยชน์นำไปกระตุ้นการทำงานของพนักงานเพื่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นประโยชน์ให้ทางโรงพยาบาลได้นำผลวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการแนวทางที่สำคัญเกี่ยวกับพนักงานและสามารถนำไปกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย หรือดำเนินการกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและส่วนอื่นๆให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

2. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน และด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน และด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

5. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพันและความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

6. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพันและความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับกับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

7. ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวนและร้อยละ ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 60.60 และชายจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40

อายุ กลุ่มตัวอย่างใหญ่ มีอายุ 20-29 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 รองลงมาคือมีอายุ 30-39 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 มีอายุ 40-49 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 และมีอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 67.60 รองลงมาคือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 และมีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 ตามลำดับ

อายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุการทำงาน 2 ปี ขึ้นไป - 3 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 รองลงมาคือ มีอายุการทำงาน 1-2 ปี จำนวน 100 คน

คิดเป็นร้อยละ 34.80 และมีอายุการทำงาน ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 1 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านกายภาพ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านกายภาพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านกายภาพในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 สถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และสถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

2. ด้านบริหารงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบริหารงาน อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบริหารงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านดูแลเอาใจใส่ลูกน้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 หน่วยงานที่ท่านทำงานมีนโยบาย แผนงานและสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและไว้วางใจลูกน้อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

3. ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 มีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ท่านได้รับอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และหน่วยงานของท่านได้มีการวางแผนความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับพนักงานอย่างเป็นระบบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการความสำเร็จ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ความต้องการอำนาจ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น โดยภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการอำนาจ อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการอำนาจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นมีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านมีโอกาสได้พูดคุยและแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นและแนวทางในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

2. ความต้องการความผูกพัน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น โดยภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการความผูกพัน อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการความผูกพัน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

3. ความต้องการความสำเร็จ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น โดยภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการความสำเร็จ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนา ความรู้ และความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และวิธีการประเมินผลงานและเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานล่วงหน้าเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 งานที่ท่านได้รับมอบหมายออกมาตามคุณภาพที่ตั้งเป้าไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ผลงานที่ท่านทำ มีความถูกต้อง และครบถ้วน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และท่านหาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับใช้ให้คุณภาพงานที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตามลำดับ

2. ด้านปริมาณ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น โดยภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม ตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 การมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และท่านสามารถใช้ทรัพยากรในการทำงานทำงานได้อย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ

3. ด้านเวลา เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีประสิทธิภาพมากพอที่จะทำงานส่งให้ตรงเวลาตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จก่อนเวลาที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 หน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และท่านมีเทคนิคในด้านการทำงาน เพื่อลดเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมความสุขในการทำงาน ความรื่นรมย์ในงาน อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ความรื่นรมย์ในงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทางบริษัทมีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ให้กับพนักงานให้เกิดความเพลิดเพลิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ท่านมีความสุขกับการได้ทำงานใหม่ๆ ให้แล้วเสร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และทางบริษัทมีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ให้กับพนักงานให้เกิดความเพลิดเพลิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจในงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกภูมิใจทุกครั้งปฏิบัติงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ท่านรู้สึกมีอิสระในการทำงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ท่านเอาใจใส่ในงานที่ทำอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านรู้สึกชื่นชอบในงานที่ทำอยู่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และท่านรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น โดยภาพรวมความสุขในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพยายามหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ท่านรู้สึกมีความสุขกับกิจกรรมที่ได้เจอในการทำงานเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วและว่องไว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านรู้มีความกระตือรือร้นที่อยากไปทำงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ท่านมองปัญหาที่เจอในการปฏิบัติงาน เป็นโอกาสเพื่อพัฒนาอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และท่านรู้สึกยิ้มแย้ม แจ่มใส ขณะทำงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของ แตกต่างกัน

พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความสุขพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง

พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน และด้านบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.444 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.334 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

2. ด้านบริหารงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.314 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบริหารงานดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

3. ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.314 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ดีขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน และด้านบริหาร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.459 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลางสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.808 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่ง

หนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับสูงมาก

2. ด้านบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.690 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบริหารงานดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับสูง

3. ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.752 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบริหารงานดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 5 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพันและความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.463 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า พนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.319 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการอำนาจดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

2.ความต้องการความผูกพัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.271 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการความผูกพันดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

3.ความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.428 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการความสำเร็จดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพันและความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.521 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1.ความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.402 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการอำนาจดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

2.ความต้องการความผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.346 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการความผูกพันดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

3.ความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.408 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการความสำเร็จดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 7 ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.0483 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1.ด้านคุณภาพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.332 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

2.ด้านปริมาณ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.332 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับต่ำ

3.ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.392 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลาดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับปานกลาง

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครอภิปรายผล ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจาก เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันน้อยมากในเรื่องความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการเรียนรู้ แรงกระตุ้น แรงจูงใจ ทักษะในการคิดวิเคราะห์ การปรับตัวทางสังคม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งหญิงและชายไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริประภา ภาคีอรอด (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันและสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ กัลยพัชร ทรัพย์แยม (2558) ได้ทำการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากไม่ว่าจะอายุน้อยหรืออายุมากกว่าก็จะมีผลต่อการทำงาน การเลื่อน การชำนานผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพออกมาเหมือนกันส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20 ถึง 50 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิมพิภมล จักรานุกูล (2559) ที่ได้ทำการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า อายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย ศิริรัตน์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลเพชรเวช พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งในหน่วยงาน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานควรพิจารณาลักษณะพนักงาน และลักษณะงานควรส่งเสริมด้านความร่วมมือภายในองค์กรและโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเนื่องจากพนักงานไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใดก็สามารถทำงานออกมาให้มีประสิทธิภาพได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความตั้งใจของแต่ละบุคคลส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสถานภาพโสดสมรส และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทศนีย์ ชาติไทย (2559) ที่ได้ทำการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสในการทำงานของบุคลากร พบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรชัย ณ วิเชียร (2560) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่าลักษณะประชากรของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร สถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพ การทำงานแตกต่างกัน ลักษณะทางการบริหาร ได้แก่ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานควรพิจารณาลักษณะพนักงาน และลักษณะงานควรส่งเสริมด้านความร่วมมือภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเนื่องจากพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าระดับปริญญาตรีย่อมได้รับความคาดหวังจากบริษัทมาก ทำให้พนักงานมีความตระหนักในด้านคุณภาพในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้เจ้านายรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของตน และทั้งนี้ไม่ว่าจะมีการศึกษาอยู่ในระดับใดก็ย่อมได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเท่ากัน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าระดับปริญญาตรีไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลการศึกษาของเสาวรส คุหาปัญญา (2562) ที่ได้ทำการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาในการทำงาน พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร กลมกล่อม (2564) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลกรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ตพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเนื่องจากองค์กรได้มีการกำหนดฐานเงินเดือนกับตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน การปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละระดับมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานและฐานเงินเดือนไว้แล้ว ดังนั้นไม่ว่าจะมีรายได้สูงหรือต่ำต่างก็มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถตามตำแหน่งงานและหน้าที่ ที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย จึงส่งผลให้รายได้ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสอดคล้องกับผลการศึกษาของรัตนภรณ์ บุญมี (2558) ที่ได้ทำการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลด้านรายได้ในการทำงานของพนักงาน พบว่ารายได้ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัย กสิดา งามวงศ์วาน (2560) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จังหวัดชลบุรี ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

อายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเนื่องจาก พนักงานทุกอายุงานก็ต่างมีความสม่ำเสมอในการทำงานไม่ว่าพนักงานจะมีระยะเวลาในการทำงานมากหรือน้อยต่างก็จะมี การสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานด้วยกันทั้งหมด และทำให้ผู้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจในการทำงานและงานออกมา มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับผลการศึกษาของ โครตี โชคคุณะวัฒนา (2559) ที่ได้ทำการศึกษา ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุการปฏิบัติงานในการทำงานของพนักงาน พบว่า อายุการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยอมรรรัตน์ เสวตวงษ์(2560) ได้ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร:กรณีศึกษา โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งพบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน

เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเนื่องจาก เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิงเพราะเพศชายจะเป็นเพศที่ไม่ค่อยจุกจิก ชอบอยู่กับเพื่อนสามารถทำงานได้ทุกสถานการณ์ทำให้เกิดความรู้สึกรักและมีความสุขในการทำงาน มากกว่าเพศหญิงสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุนิสา สุขสงเคราะห์ (2562) ที่ศึกษาความสุขความพอใจต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ยังพบอีกว่า ปัจจัยความแตกต่างด้านเพศ มีผลต่อระดับความสุขในด้าน Happy Family,Happy Money ที่ต่างกันโดยบ่งชี้ว่าเพศชายมีเป็นไปได้ที่จะมีระดับความสุขในการทำงานในด้านดังกล่าวมากกว่าเพศหญิงและสอดคล้องกับผลการศึกษาของอุไร สายกระสุน (2562) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลทหารผ่านศึก กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลทหารผ่านศึก กรุงเทพมหานครส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเนื่องจากในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครมีพนักงานที่มีการใช้ชีวิตใกล้เคียงกัน ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับอายุสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัชนีภรณ์ ปานวงษ์ (2563) กล่าวว่าจากการที่ศึกษา ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานะทางการสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้ที่ได้รับต่อเดือนระยะเวลาการทำงานและประเภท พนักงานที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเพราะว่า แต่ละองค์กรมีลักษณะการทำงานร่วมกันที่ไม่ต่างกัน เป็นเหตุให้เมื่ออายุต่างกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่ไม่ต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสจันท์ มงคลพันธ์ (2559) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเนื่องจากมีภาระงานและความรับผิดชอบที่ต่างกันเพราะทำงานคนละหน้าที่ คนละตำแหน่งจึงทำให้มีความสุขในการทำงานต่างกันสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพิชยา อรุณวงษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ปัจจัยจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า สถานภาพโสดจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่สมรสส่งผลทำให้มีความพยายามในการทำงานและไม่ลาออกเพราะมีความสุขในการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ตระกูลเมฆ (2561) พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาลภาครัฐ 4 จังหวัดภาคใต้ ซึ่งจำแนกตามสถานภาพนั้นโดยรวมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเนื่องจาก พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 67.60 การศึกษาของปัจจัยที่มีลักษณะที่ไม่แตกต่างกันมาก จึงทำให้ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พลินี อัครวรุจจนวนท์ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัย สุทธิสา จันทรเพ็ง (2563) ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลที่ได้ คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญา

ตรีและปริญญาตรีมีความสุขในการทำงานเช่นเดียวกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเนื่องจากองค์กรมีฐานเงินเดือนตามมาตรฐานและเหมาะสมตามตำแหน่ง จึงทำให้รายได้มั่นคงและทำให้มีความสุขกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุทิสรา แจ็กสกุล (2560) ศึกษา เรื่องขวัญในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและมีความสุขในการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี จอมคำสิงห์และธนาชัย สุขวณิช (2561) พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งซึ่งจำแนกตามรายได้นั้นโดยรวมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

อายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเนื่องจากในการทำงานไม่ว่าจะมีอายุการทำงานมากหรือน้อย ก็มีความสุขในการทำงานเหมือนกัน ทั้งนี้อาจเกิดจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานด้วย ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2563) ที่ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่อความสุขในการทำงานที่ทำไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะอร ลีระเต็มพงษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของโรงพยาบาลงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช กล่าวว่า บุคลากรในหน่วยงานที่มีอายุอัตราเงินเดือนค่าจ้างต่างกันจะมีความสุขในการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน และในปัจจุบันส่วนบุคคลด้านอายุงานต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน และด้านบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านกายภาพ พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากในโรงพยาบาลเป็นสถานบริการทางการแพทย์ที่มีบทบาทครอบคลุมทั้งในด้านการรักษาพยาบาลการป้องกันควบคุมโรค การฟื้นฟูสภาพ การส่งเสริมสุขภาพและการส่งเสริมอนามัยสิ่งแวดล้อมในทุกๆด้าน ให้เหมาะสม มีแสงสว่าง อุณหภูมิที่ไม่ร้อนหรือเย็นเกินไป สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย อบอุ่น ไม่เสี่ยงอันตรายต่อการปฏิบัติงาน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัย บรรจง ทองงอก (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์

ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของธรินทร์ มาลา (2559) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร พบว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ด้านบริหารงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ปัจจุบันการบริหารตามนโยบายแผนงานมีวิสัยทัศน์และพันธกิจหรือกลยุทธ์ที่ดี จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัย กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องแห่งประเทศไทย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบริหารงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานในปัจจุบันต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ ความชัดเจนของงาน และงานเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การบริหารทรัพยากรจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะนำองค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จได้และยังรักษาบุคลากรไว้ให้อยู่กับองค์กรได้นานยังเป็นผลดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสริยา สุภาพผล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน และด้านบริหาร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านกายภาพ พบว่า ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดี สิ่งนี้อำนวยความสะดวกครบครัน มีพื้นที่จัดสรรและเพียงพอต่อการทำงานและการใช้ชีวิตของพนักงานในการทำงานปัจจุบันยิ่งส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขที่จะมาทำงานในแต่ละวัน สอดคล้องกับงานวิจัย สุกกรีน ทวีสุต (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการบริหารงาน พบว่า ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานดูแลเอาใจใส่ลูกน้องและมีการทำงานมีนโยบาย แผนงานและสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับศศิพิมพ์ คำกรฤชา (2560) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี พบว่า นโยบายและการบริหารงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจาก พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบริหารงานดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของสมพันธ์ หิณูชีระนันท์ (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรควรทำให้แผนงานมีความต่อเนื่องต้องมี

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการทำงาน ขององค์การ ผู้บริหารขององค์การควรมีความเข้าใจ มีคุณธรรม โปร่งใส และให้อิสระในการทำงาน จะทำให้การดำเนินงานภายในองค์การเป็นไปอย่างราบรื่นและทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการ ความผูกพันและความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากพนักงาน มีคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการอำนาจดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ แม็คคิลี แลนด์ (1953) (อ้างถึงวัชรระ แยมชู ,2563) กล่าวว่า ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งการรักษาการ ควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ หรือมุ่งที่จะควบคุมข้อมูลและทรัพยากรอื่นๆ เห็นคนอื่นนั้น แสดงถึง ความภาคภูมิใจในตนเองที่สามารถทำให้ผู้นอกรับนับถือในความสามารถของตน ส่งผลให้การ ปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จที่ตนเองได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ทั้งทางด้านปริมาณงานและคุณภาพ ของงาน

ความต้องการความผูกพัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ เนื่องจากความต้องการการ ผูกพัน เป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อตัวบุคคลและเพื่อนร่วมงานทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่อเพื่อน ร่วมงาน ก็จะทำให้พนักงานทำงานให้มีประสิทธิภาพน้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจ เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงาน ความต้องการความผูกพันดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริเบิร์ก (1966) (อ้างถึงใน บุศราคม รักท้วม ,2562) ที่ว่าปัจจัยนามัยไม่สามารถกระตุ้นให้แต่จะสามารถสร้างความไม่พอใจ ในงานได้หากขาดปัจจัยเหล่านี้ไป ซึ่งเฮอริเบิร์ก ได้เสนอแนะว่าบริษัทที่ได้ตอบสนองปัจจัยนามัย ของบุคคลเท่านั้นจะสามารถกำจัดความไม่พอใจเกิดแรงจูงใจในงานได้ แต่จะไม่ได้ผลการ ปฏิบัติงานที่ดีขึ้น นั้นหมายความว่า ความต้องการผูกพัน หรือ เป็นเพื่อน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน

ความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากได้รับสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถกับงานที่ทํานําอยู่มีความท้าทายความสามารถและงานที่ทํานําอยู่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร โอฟารธรรมรัตน์ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อม ในผลตอบแทนในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว มีในระดับค่อนข้างมากโดยแรงจูงใจในการทำงาน อันดับ 1 และ อันดับ 2 คือแรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทนในการทำงานแรงจูงใจ อันดับที่ 3 คือได้รับการพัฒนา ความรู้ และความสามารถกับงานให้กับพนักงานโรงพยาบาลบ้านแพ้ว และควรเพิ่มแรงจูงใจในด้านตำแหน่งงาน โดยมีการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานทั้งในด้านความรู้ความสามารถในงาน และในด้านภาวะผู้นำไปพร้อมๆ กันเพื่อให้พนักงานมีความสามารถที่จะทำงานให้บริษัทอย่างเต็มประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ และเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ดำเนินการแข่งขันกับโรงพยาบาลบ้านแพ้วอื่นได้ในทุก ๆ คน

สมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพันและความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากมีความรับผิดชอบอยู่นั้นมีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิตาดล ศรีกมล (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสายสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาในประเทศไทยผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการทำงานรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อยแล้วสามารถเรียงได้ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพในองค์กรและสภาพแวดล้อม ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ

ความต้องการความผูกพัน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ทุกสถานการณ์ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Steers (อ้างถึงใน อาคม ไตรพยัคฆ์, 2559) ได้กล่าวไว้ว่าประสบการณ์ในการทำงานคือการรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้รับความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์การทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

ความต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากมีการได้รับสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนา ความรู้ และความสามารถรวมถึงงานที่ทำอยู่มีความท้าทายซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers และPorter 1991(อ้างใน รุจี อุดศิลป์ศักดิ์ 2559) ได้อธิบายไว้เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน ต่อองค์การด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือบทบาทลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ต้องมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถใช้ดุลยพินิจตัดสินใจด้วยตนเอง มีลักษณะ งานที่ทำท้าทาย ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ งานที่ทำท้าทายจะมีแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจพิศุจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความภูมิใจเมื่องานประสบความสำเร็จ และยังกล่าวถึงลักษณะขององค์กร ในเรื่องของการกระจายอำนาจใน องค์กรที่ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจการบริหารมาสู่การปฏิบัติ ไว้ว่าใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจ รวมไปถึงความตระหนักว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 7 ประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ด้านคุณภาพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากการวางแผนในการปฏิบัติงานล่วงหน้าเสมอและงานที่ได้รับมอบหมายออกมาตามคุณภาพที่ตั้งเป้าไว้ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐปภัสร์

ตั้งพานทอง(2560) ได้ศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าการวางแผนในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำมาเป็นอันดับแรก

ด้านปริมาณ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากทางองค์กรมีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดความสำเร็จและมีการมอบหมายปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม ตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาภรณ์ แสงแก้ว (2559) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปริมาณผลงานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และผลงานที่ออกมานั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในองค์กรส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากพนักงานมีประสิทธิภาพมากพอที่จะทำงานส่งให้ตรงเวลาตามที่กำหนดและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จก่อนเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญ พิชชา จิตต์ภักดี (2561) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพผลการวิจัยพบว่า ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ก็มีความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรเช่นกัน ทั้งนี้ องค์กรที่มีบรรยากาศองค์กรที่อยู่ในระดับที่เหมาะสม จะทำให้พนักงานเอาใจใส่ต่องาน ตระหนักต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากพนักงานมีประสิทธิภาพมากพอที่จะทำงานส่งให้ตรงเวลาตามที่กำหนดและ

สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จก่อนเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรีย์ แซ่จิว (2561) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ก็มีความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรเช่นกัน ทั้งนี้ องค์กรที่มีบรรยากาศองค์กรที่อยู่ในระดับที่เหมาะสม จะทำให้พนักงานเอาใจใส่ต่องาน ตระหนักต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 20-29 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาทซึ่งกลุ่มดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นกลุ่มหลักที่สามารถทำให้การทำงานออกมามีประสิทธิภาพเป็นอย่างมากและด้วยอายุที่ยังน้อยยังคงทำงานกับองค์กรได้อีกยาวนาน ดังนั้นโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครจึงควรมีการทำกิจกรรมที่เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้นเพื่อส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขตลอดในการทำงาน

2. จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมพบว่าระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรวางแผนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการให้เหมาะสมกับการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ทันสมัยเหมาะสมกับการทำงาน ดูแลเรื่องความสะดวกของสถานที่ทำงาน ห้องปฏิบัติงานควรมีแสงสว่างที่เหมาะสม ปรับภูมิทัศน์ภายในองค์กรให้ดูเหมาะสม มีนโยบายส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน

ระหว่างพนักงานให้เป็นกันเองเพื่อให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข สิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

3. จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพันและความต้องการความสำเร็จโดยภาพรวมพบว่าระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรปรับปรุงเรื่องของการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานให้ต้องจุดและสอดคล้องกับการทำงานของพนักงานแต่ละแผนก ถัดไปเรื่องของการฝึกอบรม ควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. จากการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลาโดยภาพรวมพบว่าระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดขอบเขตของงานบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ชัดเจน ตลอดจนมีการสร้างความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงานที่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นให้พนักงานปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติภายใต้กฎระเบียบ อีกทั้งยังสามารถปฏิบัติงานตามคุณลักษณะของงานได้อย่างเต็มความสามารถ อันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

5. จากการศึกษาความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสามารถนำไปตั้งเป้าหมายการดำเนินงาน การส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อเป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้น่าอยู่และปลอดภัย และให้ความสำคัญกับการให้สวัสดิการที่เหมาะสมกับพนักงานทุกคนประเมินผลการทำงานอย่างเท่าเทียม เป็นธรรมจากผลการทำงานที่แท้จริง ทำให้พนักงานทุกคนมีความสุขในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่วพร้อมที่จะบริการกับประชาชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานครแห่งหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น การศึกษาในครั้งต่อไปควรจะศึกษามูลนิธิและศูนย์เขต เพื่อให้ทราบถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน เครื่องมือในการศึกษาควรทำการศึกษาโดยใช้วิธีอื่น ๆ ร่วมกับแบบสอบถาม เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกอื่น ๆ นอกเหนือจากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม สามารถนำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนาได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา หรือความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน

3. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องของบุคลากรเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจต่อองค์กรให้เกิดต่อตัวบุคลากร

4. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ หากมีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลจากการพูดคุย การสัมภาษณ์ สังเกต การสนทนากลุ่ม หรือการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารเป็นเครื่องมือในการวิจัย จะช่วยทำให้ผลการวิจัยครอบคลุม น่าเชื่อถือ และได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- กนกลักษณ์ เจษวรรณ์, ทิพาพันธุ์ สังฆะพงษ์, และ รัตนา ปานเรียนแสน. (2015). ความสุขในการ
ทำงานของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมหาวิทยาลัยนวมิ
นทราธิราช. *Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat
University*, 7(2), 33-33.
- กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ. (2559). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและ
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการการทำเรือกรุงเทพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (Master's thesis)).
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก
<http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/3030/1/suchada.ping.pdf>
<http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/3030/1/suchada.ping.pdf>
- ฉัตรกร ณ์กาทองทุ่ง. (2560). สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่
มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต (Master's thesis)). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี. สืบค้น
จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3240>
- ณัฐฐาสิริ ยิ่งรู้. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (Master's thesis)). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี, ปทุมธานี. สืบค้นจาก
<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/2344>
- พรจิรา ปัญญาฟู. (2559). การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมใน
การทำงานที่มีผลต่อการ ตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร : กรณีศึกษาของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต (Master's thesis)). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก
http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/3055/3/pornjira_pany.pdf
- พรชัย ดีไพศาลสกุล. (2013). ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้รับบริการต่อคุณภาพบริการ
โรงพยาบาล. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences
and arts)*, 6(1), 573-592.

- พระมหาคณาธิป จันทรสัง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (Master's thesis)). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <https://e-research.siam.edu/wp-content/uploads/2019/10/MPA-2018-IS-The-Factors-Affecting-Working-Efficiency-of-Public-Servants-compressed.pdf>
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (Master's thesis)). สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <http://library.tni.ac.th/thesis/upload/files/ThesisISNey/Monchanok%20Chupakcharoen%20IS%20IIM%202019.pdf>
- รัตติกาล ไสวะภาส, อโณทัย ดวงดารา, รพรัชชัย อุทัยรักษ์, ทานตะวัน บุญเล็ก, และ อนันต์ ธรรมชาลัย. (2020). การพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูงในศตวรรษที่ 21. *Valaya Alongkorn Review*, 10(2), 229-239.
- วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อมปัจจัยความปลอดภัยและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (Master's thesis)). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1983/1/warunthorn_song.pdf
- ศิริประภา ภาคีอรธ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (Master's thesis)). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี. สืบค้นจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3753>
- สุวรรณณี หงษ์วิจิต, ไสริยา สุภาผล, และ เพ็ญพิช ชาติไพธากุล. (2021). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ บริหารศาสตร์*, 10(2), 211-225.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. (5). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา. (Suratthani Rajabhat Journal). สืบค้นจาก

<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/srj/article/view/124508/94400> (1)



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาล
เอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร**

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขใน
การทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครแบ่งออกเป็น 5
ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
- ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อและตอบให้ตรงกับสภาพความเป็น
จริงที่สุดข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะนำเสนอโดยภาพรวมไม่มีผลกระทบใดๆต่อ
การประกอบอาชีพของท่านและนำข้อมูลไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย (x) ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 อายุ 20 - 29 ปี อายุ 30 - 39 ปี อายุ 40 - 49 ปี อายุ 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

 โสด สมรส หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 15,001 - 30,000 บาท 30,001 - 45,000 บาท มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป

6. อายุการทำงาน

 ต่ำกว่า 1 ปี 1-2 ปี 2 ปีขึ้นไป - 3 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย (x) ตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดเลือกเพียง 1 ช่องเท่านั้น)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านกายภาพ					
1. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ที่เหมาะสม สำหรับการทำงาน					
2. สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยต่อการทำงาน					
3. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย					
4. สถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการทำงาน					
ด้านบริหารงาน					
5. หน่วยงานที่ท่านทำงานมีนโยบาย แผนงานและ สายบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
6. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านดูแลเอาใจ ใส่ลูกน้อง					
7. ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและไว้วางใจลูกน้อง					
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล					
9. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ					
10. ท่านได้รับอิสระในการทำงาน					
11. มีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานเพื่อพัฒนา ความสามารถของพนักงาน					

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
12. หน่วยงานของท่านได้มีการวางแผน ความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับพนักงานอย่างเป็น ระบบ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย (x) ตามระดับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดเลือกเพียง 1 ช่องเท่านั้น)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความต้องการอำนาจ					
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นมี โอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นและ แนวทางในการปฏิบัติงาน					
3. ท่านมีโอกาสได้พูดคุยและแสดง ความคิดเห็นในที่ประชุม					
4. ท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ ได้รับมอบหมาย					
ความต้องการความผูกพัน					
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความใกล้ชิดสนิท สนมกัน					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความต้องการความผูกพัน					
6. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ได้ดี					
7. ท่านสามารถขอคำปรึกษาจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
8. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับ บัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา					
ความต้องการความสำเร็จ					
10. งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทาย ความสามารถ					
11. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดำเนินการเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
12. ท่านได้รับสนับสนุนให้ได้รับความ รู้และความสามารถ					
13. วิธีการประเมินผลงานและเงินเดือนเป็นไป อย่างเหมาะสมและยุติธรรม					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย (x) ตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดเลือกเพียง 1 ช่องเท่านั้น)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านคุณภาพ					
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายออกมาตามคุณภาพที่ตั้งเป้าไว้					
2. ผลงานที่ท่านทำ มีความถูกต้อง และครบถ้วน					
3. ท่านหาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับใช้ให้คุณภาพงานที่ดีขึ้น					
4. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานล่วงหน้าเสมอ					
ด้านปริมาณ					
5. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม ตามระยะเวลาที่กำหนด					
6. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดความสำเร็จ					
7. การมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน					
8. ท่านสามารถใช้ทรัพยากรในการทำงานทำงานได้อย่างคุ้มค่า					
ด้านเวลา					
9. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จก่อนเวลาที่กำหนดไว้					

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
10. หน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติงานได้ ทันตามระยะเวลาที่กำหนด					
11. ท่านมีเทคนิคในด้านการทำงาน เพื่อลด เวลาในการทำงาน					
12. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานได้ อย่างเหมาะสม					
13. ท่านมีประสิทธิภาพมากพอที่จะทำงานส่ง ให้ตรงเวลาตามที่กำหนด					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย (x) ตามระดับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดเลือกเพียง 1 ข้อเท่านั้น)

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความรื่นรมย์ในงาน					
1. ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน					
2. ท่านมีความสุขกับการได้ทำงานใหม่ๆ ให้ แล้วเสร็จ					
3. ท่านไม่มีความรู้สึกกังวลในการทำงาน					
4. ทางบริษัทมีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ ให้กับพนักงานให้เกิดความเพลิดเพลิน					

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความพึงพอใจในงาน					
5. ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
6. ท่านรู้สึกมีอิสระในการทำงานด้วยตนเอง					
7. ท่านรู้สึกภูมิใจทุกครั้งปฏิบัติงานสำเร็จ					
8. ท่านเอาใจใส่ในงานที่ทำอยู่เสมอ					
9. ท่านรู้สึกชื่นชอบในสิ่งที่ทำอยู่					
ความกระตือรือร้นในการทำงาน					
10. ท่านรู้มีความกระตือรือร้นที่อยากไปทำงานอยู่เสมอ					
11. ท่านพยายามหาวิธีการทำงานใหม่ๆเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
12. ท่านรู้สึกยิ้มแย้ม แจ่มใส ขณะทำงานอยู่เสมอ					
13. ท่านมองปัญหาที่เจอในการปฏิบัติงานเป็นโอกาสเพื่อพัฒนาอยู่เสมอ					
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วและว่องไว					
15. ท่านรู้สึกมีความสุขกับกิจกรรมที่ได้เจอในการทำงานเป็นประจำ					

ภาคผนวก ข
ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์
(Item-objective Congruence Index: IOC)



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	สรุปผล
	1	2	3		
ด้านกายภาพ					
1. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ที่เหมาะสม สำหรับการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2. สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยต่อ การทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด เรียบร้อย	1	1	1	1	ใช้ได้
4. สถานที่ทำงานของท่านเอื้ออำนวยต่อการ ทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านบริหารงาน					
5. หน่วยงานที่ท่านทำงานมีนโยบาย แผนงาน และสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
6. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านดูแลเอา ใจใส่ลูกน้อง	1	1	0	0.6	ใช้ได้
7. ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและไว้วางใจลูกน้อง	1	1	0	0.6	ใช้ได้
ด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคล					
9. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ	1	1	1	1	ใช้ได้
10. ท่านได้รับอิสระในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
11. มีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานเพื่อพัฒนา ความสามารถของพนักงาน	1	1	1	1	ใช้ได้

12.หน่วยงานของท่านได้มีการวางแผน ความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับพนักงานอย่าง เป็นระบบ	1	1	1	1	ใช้ได้
--	---	---	---	---	--------

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	สรุปผล
	1	2	3		
ความต้องการอำนาจ					
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นมีโอกาส ในความก้าวหน้าในการทำงาน	1	1	-1	0.3	ใช้ไม่ได้
2. ท่านมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นและ แนวทางในการปฏิบัติงาน	1	1	0	0.6	ใช้ได้
3. ท่านมีโอกาสได้พูดคุยและแสดงความคิดเห็นใน ที่ประชุม	1	1	0	0.6	ใช้ได้
4. ท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับ มอบหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้
ความต้องการความผูกพัน					
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความใกล้ชิดสนิทสนม กัน	1	1	1	1	ใช้ได้
6. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ดี	1	1	1	1	ใช้ได้
7. ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
8. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับฯ และ เพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา	1	1	1	1	ใช้ได้
ความต้องการความสำเร็จ					
10. งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายความสามารถ	1	1	1	1	ใช้ได้
11. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสได้รับการเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้

12. ท่านได้รับสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนา ความรู้ และความสามารถ	1	1	1	1	ใช้ได้
13.วิธีการประเมินผลงานและเงินเดือนเป็นไป อย่างเหมาะสมและยุติธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	สรุปผล
	1	2	3		
ด้านคุณภาพ					
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายออกมาตามคุณภาพ ที่ตั้งเป้าไว้	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ผลงานที่ท่านทำ มีความถูกต้อง และครบถ้วน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านหาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับใช้ให้ คุณภาพงานที่ดีขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานล่วงหน้า เสมอ	1	1	-1	0.3	ใช้ไม่ได้
ด้านปริมาณ					
5. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความ เหมาะสม ตามระยะเวลาที่กำหนด	1	1	1	1	ใช้ได้
6. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับ มอบหมายเพื่อให้เกิดความสำเร็จ	1	1	1	1	ใช้ได้
7. การมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน	1	1	-1	0.3	ใช้ไม่ได้
8. ท่านสามารถใช้ทรัพยากรในการทำงานทำงาน ได้อย่างคุ้มค่า	1	1	-1	0.3	ใช้ไม่ได้

ด้านเวลา					
9. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จก่อนเวลาที่กำหนดไว้	1	1	1	1	ใช้ได้
10. หน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด	1	1	1	1	ใช้ได้
11. ท่านมีเทคนิคในด้านการทำงาน เพื่อลดเวลาในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
12. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
13. ท่านมีประสิทธิภาพมากพอที่จะทำงานส่งให้ตรงเวลาตามที่กำหนด	1	1	1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	สรุปผล
	1	2	3		
ความรื่นรมย์ในงาน					
1. ท่านรู้สึกสนุกกับการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านมีความสุขกับการได้ทำงานใหม่ๆ ให้แล้วเสร็จ	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านไม่มีความรู้สึกกังวลในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ทางบริษัทมีการจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ให้กับพนักงานให้เกิดความเพลิดเพลิน	1	1	1	1	ใช้ได้

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	สรุปผล
	1	2	3		
ความพึงพอใจในงาน					
5. ท่านรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้
6. ท่านรู้สึกมีอิสระในการทำงานด้วยตนเอง	1	1	-1	0.3	ใช้ไม่ได้
7. ท่านรู้สึกภูมิใจทุกครั้งปฏิบัติงานสำเร็จ	1	1	1	1	ใช้ได้
8. ท่านเอาใจใส่ในงานที่ทำอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
9. ท่านรู้สึกชื่นชอบในการที่ทำอยู่	1	1	1	1	ใช้ได้
ความกระตือรือร้นในการทำงาน					
10. ท่านรู้มีความกระตือรือร้นที่อยากไปทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
11. ท่านพยายามหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
12. ท่านรู้สึกขี้มแย้ม แจ่มใส ขณะทำงานอยู่เสมอ	1	1	-1	0.3	ใช้ไม่ได้
13. ท่านมองปัญหาที่เจอในการปฏิบัติงาน เป็นโอกาสเพื่อพัฒนาอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วและว่องไว	1	1	1	1	ใช้ได้
15. ท่านรู้สึกมีความสุขกับกิจกรรมที่ได้เจอในการทำงานเป็นประจำ	1	1	-1	0.3	ใช้ไม่ได้

ภาคผนวก ค
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ผศ. ดร. ลำสัน เลิศกุลประหยัด	ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจ เพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงษ์	ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/798

วันที่ 16 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลำสัน เลิศกุลประหยัด

เนื่องด้วย นางสาวภาณัฐชดา ต่ายเรียน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 094 466 9793

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวภาณัฐชดา ต่ายเรียน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/798

วันที่ 16 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์

เนื่องด้วย นางสาวภาณุชดา ต่ายเรียน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 094 466 9793

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวภาณุชดา ต่ายเรียน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ง
หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรองจริยธรรมในมนุษย์





หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาว ภาณุชดา ต่ายเรียน

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม

รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-030/2566X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 16 มกราคม 2566

ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 30 มกราคม 2566

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิรุกุล)
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-030/2566

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ภาคผนวก จ
ผลทดสอบค่า Correlation



ผลทดสอบค่า Correlations ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ, ด้านบริหารงาน, ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

Correlations

		ด้าน กายภาพ2	ด้าน บริหารงาน2	ด้านบริหาร ทรัพยากร บุคคล 2	สรุป ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	สรุปส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อม ในการทำงาน
ด้านกายภาพ2	Pearson Correlation	1	.341**	.391**	.334**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	287	287	287	287	287
ด้านบริหารงาน2	Pearson Correlation	.341**	1	.315**	.314**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	287	287	287	287	287
ด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล 2	Pearson Correlation	.391**	.315**	1	.357**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	287	287	287	287	287
สรุป ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพใน การทำงาน	Pearson Correlation	.334**	.314**	.357**	1	.444**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	287	287	287	287	287
สรุปส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	Pearson Correlation	.808**	.690**	.752**	.444**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	287	287	287	287	287

** . Correlation is Significance at the 0.01 level (2-tailed).

ผลทดสอบค่า Correlations ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ, ด้านบริหารงาน, ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

Correlations

		ด้านกายภาพ 2	ด้านบริหารงาน 2	ด้านบริหาร ทรัพยากร บุคคล 2	สรุป ส่วนที่ 5 ความสุขใน การทำงาน	สรุปส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อม ในการทำงาน
ด้านกายภาพ2	Pearson Correlation	1	.341**	.391**	.286**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	287	287	287	287	287
ด้านบริหารงาน2	Pearson Correlation	.341**	1	.315**	.375**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	287	287	287	287	287
ด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล 2	Pearson Correlation	.391**	.315**	1	.394**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	287	287	287	287	287
สรุป ส่วนที่ 5 ความสุขในการ ทำงาน	Pearson Correlation	.286**	.375**	.394**	1	.459**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	287	287	287	287	287
สรุปส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	Pearson Correlation	.808**	.690**	.752**	.459**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	287	287	287	287	287

** . Correlation is Significance at the 0.01 level (2-tailed).

ผลทดสอบค่า Correlations ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ, ความต้องการความผูกพัน, ความต้องการความสำเร็จ กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

Correlations

		ความต้องการอำนาจ3	ความต้องการความผูกพัน3	ความต้องการความสำเร็จ3	สรุป ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงาน	สรุป ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงาน
ความต้องการอำนาจ3	Pearson Correlation	1	.326**	.380**	.771**	.319**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	287	287	287	287	287
ความต้องการความผูกพัน3	Pearson Correlation	.326**	1	.272**	.680**	.271**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	287	287	287	287	287
ความต้องการความสำเร็จ3	Pearson Correlation	.380**	.272**	1	.771**	.428**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	287	287	287	287	287
สรุป ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงาน	Pearson Correlation	.771**	.680**	.771**	1	.463**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	287	287	287	287	287
สรุป ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงาน	Pearson Correlation	.319**	.271**	.428**	.463**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	287	287	287	287	287

** . Correlation is Significanceat the 0.01 level (2-tailed).

ผลทดสอบค่า Correlations ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ, ความต้องการความผูกพัน, ความต้องการความสำเร็จ กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

Correlations

		ความต้องการอำนาจ3	ความต้องการความผูกพัน3	ความต้องการความสำเร็จ3	สรุป ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงาน	สรุป ส่วนที่ 5 ความสุขในการทำงาน
ความต้องการอำนาจ3	Pearson Correlation	1	.326**	.380**	.771**	.402**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	287	287	287	287	287
ความต้องการความผูกพัน3	Pearson Correlation	.326**	1	.272**	.680**	.346**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	287	287	287	287	287
ความต้องการความสำเร็จ3	Pearson Correlation	.380**	.272**	1	.771**	.408**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	287	287	287	287	287
สรุป ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงาน	Pearson Correlation	.771**	.680**	.771**	1	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	287	287	287	287	287
สรุป ส่วนที่ 5 ความสุขในการทำงาน	Pearson Correlation	.402**	.346**	.408**	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	287	287	287	287	287

** . Correlation is Significant at the 0.01 level (2-tailed).

ผลทดสอบค่า Correlations ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ, ด้านปริมาณ
ด้านเวลา กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขต

กรุงเทพมหานคร

Correlations

		ด้านคุณภาพ R	ด้านปริมาณ R	ด้านเวลา R	สรุป ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	สรุป ส่วนที่ 5 ความสุขใน การทำงาน
ด้านคุณภาพR	Pearson Correlation	1	.397**	.281**	.749**	.332**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	287	287	287	287	287
ด้านปริมาณR	Pearson Correlation	.397**	1	.237**	.728**	.332**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	287	287	287	287	287
ด้านเวลาR	Pearson Correlation	.281**	.237**	1	.719**	.392**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	287	287	287	287	287
สรุป ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพใน การทำงาน	Pearson Correlation	.749**	.728**	.719**	1	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	287	287	287	287	287
สรุป ส่วนที่ 5 ความสุขในการ ทำงาน	Pearson Correlation	.332**	.332**	.392**	.483**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	287	287	287	287	287

** . Correlation is Significanceat the 0.01 level (2-tailed).

ผลทดสอบค่า Correlations ระหว่างความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน, ความพึงพอใจในงาน, ความกระตือรือร้นในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

Correlations

		ความรื่นรมย์ ในงานH	ความพึงพอใจ ในงานH	ความ กระตือรือร้นH	สรุป ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	สรุป ส่วนที่ 5 ความสุขใน การทำงาน
ความรื่นรมย์ใน งานH	Pearson Correlation	1	.400**	.383**	.427**	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	287	287	287	287	287
ความพึงพอใจใน งานH	Pearson Correlation	.400**	1	.372**	.382**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	287	287	287	287	287
ความ กระตือรือร้นH	Pearson Correlation	.383**	.372**	1	.317**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	287	287	287	287	287
สรุป ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพใน การทำงาน	Pearson Correlation	.427**	.382**	.317**	1	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	287	287	287	287	287
สรุป ส่วนที่ 5 ความสุขในการ ทำงาน	Pearson Correlation	.751**	.753**	.797**	.483**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	287	287	287	287	287

** . Correlation is Significance at the 0.01 level (2-tailed).

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวภาณัฐชดา ต่ายเรียน
วัน เดือน ปี เกิด	31 May 1994
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต
ที่อยู่ปัจจุบัน	สุขุมวิท 77 ซ.อ่อนนุช10 แขวงอ่อนนุช เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250

