

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์

FACTOR AFFECTING HAPPINESS IN WORKPLACE OF  
EMPLOYEES IN THE PRIEST HOSPITAL



T129929



ธัชชัย กะชามาศ

THANACHAI KACHAMAS

เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน 129929  
วัน,เดือน,ปี...-4...ส.ค. 2557

b. 12599140  
i. ....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2556

KMITL-2013-AMC-M-017-003

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTOR AFFECTING HAPPINESS IN WORKPLACE OF  
EMPLOYEES IN THE PRIEST HOSPITAL**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR  
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION  
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2013**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**KMITL-2013-AMC-017-003**



**COPYRIGHT 2013**

**ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในสถานที่ทำงาน  
ของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์

นักศึกษา

นายชนชัย กะชามาศ

รหัสประจำตัว

55671606

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2556

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภูมิ โรจน์นิรัตติกุล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารด แสงมณี

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ 2.ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย ด้วยขนาดตัวอย่าง 253 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ คือร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน โดยมีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

- 1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ความก้าวหน้าในอาชีพ วัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุนจากผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขโดยรวมในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

<b>Thesis Title</b>	Factor Affecting Happiness In Workplace Of Employees In The Priest Hospital
<b>Student</b>	Mr. Thanachai Kachamas
<b>Student ID</b>	55671606
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Program</b>	Industrial Business Administration
<b>Year</b>	2013
<b>Thesis Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee

### ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the level of happiness in workplace of employees in the Priest Hospital and (2) to study the factor affecting happiness in workplace of employees in the Priest Hospital. A simple random sampling with 253 employees in the Priest Hospital was conducted. Questionnaire was used as research instrument to collect the data. Statistics for data analysis were percentage arithmetic means, and standard deviation. Multiple Linear Regression analysis was used to test the hypotheses. The research results were summarized as follows:

1. In overall, the level of happiness in workplace of employees in the priest hospital was considered as moderate.
2. Career advancement ,Organizational culture and support from management affected the happiness in workplace of employees the Priest Hospital at statistical significance level of 0.01.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์ ในการให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาอย่างดียิ่งจากบุคลากรหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารต แสงมณี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้ความกรุณา คำปรึกษา คำแนะนำ ต่างๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์รองศาสตราจารย์ ดร.ภักพงษ์ ปวงสุข และ ดร.พยัคฆ์ วุฒิรงค์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่า ในการช่วยให้คำปรึกษาชี้แนะและปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ดร.พยัคฆ์ วุฒิรงค์ แพทย์หญิง ไพรัตน์ แสงศิษฐ และ นส.จิราภรณ์ ศรีไชย ที่ได้ช่วยกรุณาสละเวลาในการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยตลอดจนให้คำแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ร่วมกันประสิทธิประสาทวิชาความรู้ จนสามารถสำเร็จการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกท่านที่เป็นแรงผลักดันตลอดจนเป็นแรงสนับสนุนและกำลังใจที่ดีมาโดยตลอด จนสามารถสำเร็จการศึกษาได้อย่างภาคภูมิใจ บุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามทุกข้ออย่างสมบูรณ์

สุดท้ายขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ธนชัย กะชามาศ

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	47
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน.....	50
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	62
4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์.....	70
4.5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ บุคลากรของโรงพยาบาลสงฆ์ในแนวทางในการ เพิ่มความสุขในการทำงาน.....	76
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	77
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	77
5.2 อภิปรายผล.....	83
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย.....	86
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต.....	86
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก.....	95
ภาคผนวก ก. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	97
ประวัติผู้เขียน.....	107

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง การศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม.....25
3.1	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....39
3.2	ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน.....39
3.3	ค่าความเชื่อมั่นของความสุขในการทำงาน.....40
3.4	คะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดระดับความสุขของบุคลากร ในโรงพยาบาลสงฆ์.....41
3.5	สมมติฐานวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....42
4.1	จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล.....48
4.2	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน.....51
4.3	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....52
4.4	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ในด้านการฝึกอบรมและพัฒนา.....54
4.5	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ.....56
4.6	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ในด้านวัฒนธรรมองค์กร.....57
4.7	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัย ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ในด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร.....60
4.8	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุข ในการทำงาน.....62
4.9	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุข ในการทำงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....63

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุข ในการทำงานในด้านความภักดีต่อองค์กร.....	65
4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุข ในการทำงานในด้านความสำเร็จในงาน.....	67
4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุข ในการทำงานในด้านการเป็นที่ยอมรับ.....	68
4.13 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานด้านความภักดีต่อองค์กร.....	71
4.14 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	72
4.15 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน.....	73
4.16 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ.....	74
4.17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ในการทำงานโดยรวม.....	75

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2.1 แบบจำลองความคาดหมายอย่างง่าย.....	22
2.2 โมเดลระบบแนวคิดการพัฒนาบุคลากร.....	26



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงพยาบาลสงฆ์เป็นโรงพยาบาลแห่งเดียวในประเทศไทยและในโลก ที่รัฐจัดสร้างขึ้น เพื่อให้บริการด้านการรักษาพยาบาล ฟันฟูและส่งเสริมสุขภาพแก่พระภิกษุสามเณรอพาธทั่วประเทศ โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น

จากการที่พระภิกษุสามเณรมีวัตรปฏิบัติที่แตกต่างกับชาวบ้านทั่วไป เนื่องจากต้องประพฤติตามหลักพระวินัยนิยมนิคมบรมพุทธานุญาต ในสมัยก่อนเมื่อพระภิกษุสามเณรอพาธและต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ซึ่งรับคนไข้ที่เป็นฆราวาสทั้งชายและหญิง ซึ่งสถานพยาบาลไม่ได้แยกไว้สำหรับบรรพชิตโดยเฉพาะ จึงเป็นการไม่เหมาะสมในทางพระวินัย ที่พระสงฆ์และฆราวาสจะร่วมสถานพยาบาลแห่งเดียวกัน ถึงแม้ว่าโรงพยาบาลต่าง ๆ ได้จัดสถานที่พิเศษสำหรับพระภิกษุสามเณรไว้แล้วก็ตาม แต่ก็มีจำนวนจำกัด และไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้น จึงเป็นเหตุให้พระภิกษุสามเณรจำต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลปะปนกับชาวบ้านทั่วไปดังกล่าว

ในปีพุทธศักราช 2484 ท่านจอมพล ป. พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี มีดำริที่จะสร้างโรงพยาบาลสงฆ์ขึ้นให้เป็นเอกเทศ เพื่อเป็นการสงเคราะห์พระภิกษุสามเณรอพาธ เติบโตและส่งเสริมพระพุทธศาสนา รัฐบาลได้มอบหมายให้กระทรวงมหาดไทย โดยกรมสาธารณสุข ดำเนินการสร้างโรงพยาบาลสงฆ์ ณ วัดพระศรีมหาธาตุ บริเวณที่ดินติดต่อกับวัดพระศรีมหาธาตุ ตำบลบางเขน ขึ้นแรกให้มีเตียงสำหรับพระสงฆ์อพาธขึ้น 25 เตียงก่อน โดยขอตั้งงบประมาณก่อสร้างในปี พ.ศ. 2485 เป็นเงิน 190,360 บาท แต่ขณะนั้นประเทศไทยกำลังอยู่ในภาวะคับขันเนื่องจากเกิดสงครามโลกครั้งที่สอง จึงได้ระงับการก่อสร้างไว้ก่อน

แต่เนื่องจากทางการเห็นควรจัดสร้างโรงพยาบาลสงฆ์ จึงได้ขอบริจาคเงินจากประชาชน กรมสาธารณสุขจึงได้ตั้งคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่ง สำหรับรับบริจาคเงินสร้างโรงพยาบาลสงฆ์ที่วัดพระศรีมหาธาตุ และกรมโยธาเทศบาลดำเนินการจัดวางแผนผัง และแบบแปลนเสนอต่อท่านสังฆนายกเห็นชอบด้วย ขณะนั้นจำนวนเงินที่ได้จากการรับบริจาคมีเพียง 41,730 บาท ไม่เพียงพอสำหรับดำเนินการก่อสร้างอาคารต่างๆ นายกรัฐมนตรีจึงสั่งให้มอบเงินจำนวนดังกล่าว ให้กระทรวงศึกษาธิการ นำไปสร้างโรงพยาบาลสงฆ์จังหวัดเพชรบูรณ์พร้อมกับการสร้างวัด และกรมสาธารณสุขได้มอบเงินค่าก่อสร้างให้กับกรมการศาสนาไป เมื่อวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2487 การก่อสร้างโรงพยาบาลสงฆ์ที่วัดพระศรีมหาธาตุ จึงได้สิ้นสุดลง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อมาในปี พุทธศักราช 2492 ฯพณฯ จอมพล ป.พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี ได้ดำริให้มีการรื้อฟื้นเรื่องการสร้างโรงพยาบาลสงฆ์การก่อสร้างอยู่ในความควบคุมของกระทรวงศึกษาธิการ และได้แต่งตั้ง “คณะกรรมการพิจารณาการก่อสร้างโรงพยาบาลสงฆ์” ขึ้น เมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ.2492 คณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วยบรรพชิตและฆราวาสรวมกัน จำนวน 13 ท่าน

ปัจจุบันองค์การต่างๆ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุผลที่ว่า การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในอนาคต (Gavin, & Mason, 2004; Chiumento, 2007; Kerns, 2008) โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะ และเป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตมนุษย์ซึ่งไม่สามารถประมาณค่าได้ ถ้าบุคลากรมีความสุขในการทำงานจะทำให้ช่วยเหลือผู้รับบริการมีสุขภาพดีหายจากภาวะเจ็บป่วย เนื่องจากบทบาทหน้าที่ของบุคลากรของโรงพยาบาลจะต้องวิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของโรคและตัดสินใจให้ความช่วยเหลือกรณีรับด่วนอย่างถูกต้อง ส่งเสริมฟื้นฟูสภาพผู้รับบริการให้คืนสู่สภาพปกติให้มากที่สุด และช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เผชิญหน้าได้อย่างเหมาะสม งานเหล่านี้เป็นงานที่พยาบาลต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมง (พัทธน์ แก้วแพง ชัญลักษณ์ ขวัญสุข และณัฐธิดา ไชยเอียด, 2549) การที่พยาบาลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบุคลากรพยาบาลจำเป็นต้องทำงานอย่างมีความสุขด้วย (ฟารีดา อิบราฮิม, 2541)

ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึกชอบใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน 2) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) เป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน มีความตื่นตัว มีชีวิตชีวาในการทำงาน และ 3) ความสบายใจในการทำงาน (Comfort) เป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึกสบายใจกับการทำงาน และรู้สึกว่าทำงานด้วยความราบรื่น ไม่มีความรู้สึกเครียด หรือวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน (Warr, 2007) การมีความสุขกับการทำงานเป็นผลดีต่อบุคคลคือ เป็นแรงจูงใจให้เกิดความท้าทายที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ภาคภูมิใจต่อผลงาน (ณรงค์ หลักกำจร, 2548; Ketchian, 2003)

ในวิถีชีวิตของสังคมยุคใหม่ที่ดำรงชีวิตอยู่ในระบบทุนนิยม ซึ่งมีค่าครองชีพสูงการเป็นพนักงานในบริษัทเอกชนที่ได้ค่าตอบแทนสูง อาจจะเป็นตัวเลือกที่ได้รับความนิยมมากกว่าเลือกรับราชการด้วยหลายสาเหตุด้วยกัน แต่ก็มีหลายๆ สาเหตุที่ทำให้คนรุ่นใหม่หลายคนเลือกที่จะรับราชการแทนที่จะออกไปรับงานเดือนที่สูงในภาคเอกชน ขณะที่หลายคนในกลุ่มนี้เคยทำงานเอกชนและได้รับเงินเดือนในระดับที่สูง (สูงกว่ารับราชการ) มาก่อนที่จะรับราชการหากว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินไม่ใช่เหตุผลหลัก ในการทำงานแล้วอะไรคือสิ่งจำเป็นในการที่จะเลือกว่าเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะทำงานที่ใด คำตอบที่ได้ก็คือการมีความสุขในการทำงานนั่นเอง สิ่งหนึ่งที่จะต้องเข้าใจและยอมรับกันก่อนก็คือ ระดับของความอดทนในกลุ่มคนรุ่นใหม่ นั้นค่อนข้างที่จะต่ำกว่าคนรุ่นก่อนๆ อยู่พอสมควร ดังนั้นหากจะสร้างความสุขในการทำงานให้คนรุ่นใหม่ได้ อาจเกี่ยวข้องกับหลายๆ ปัจจัยซึ่งหน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างขึ้นและปลูกฝังให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีปฏิบัติในองค์กร (ชยันต์ ชัยพฤกษ์ชนนท์, 2552)

การจัดการบริการสาธารณสุขต่างๆ ในแต่ละสังคมมักจะขึ้นอยู่กับค่านิยม (value) ทั้ง 4 นี้ของคนในสังคมหรือผู้กำหนดนโยบายในสังคม โดยที่อาจจะมีผลกระทบกลับค่านิยมเหล่านี้ควบคู่กันไปนอกจากค่านิยมดังกล่าวแล้วการจัดระบบบริการสาธารณสุขยังขึ้นอยู่กับระบบของสังคมและการเมืองในแต่ละประเทศด้วย ซึ่งในปัจจุบันการจัดบริการสุขภาพของประเทศไทย มีความพยายามที่จะเน้นไปสู่ระบบรัฐสวัสดิการ โดยกระทรวงสาธารณสุขได้สนับสนุนให้มีการประกันสุขภาพโดยสมัครใจมากยิ่งขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็มีการแข่งขันกันในเชิงธุรกิจมากขึ้น โดยเฉพาะโรงพยาบาลเอกชนมีการนำเอาธุรกิจด้านโรงพยาบาลเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งในลักษณะเช่นนี้ไม่มีอยู่ในระบบบริการสาธารณสุขของประเทศใดแม้แต่สหรัฐอเมริกาที่เน้นการแข่งขัน (ระบบสารสนเทศมูลนิธิต่อข่ายหมออนามัย, 2552 : ออนไลน์)

ในส่วนของการให้บริการทางสาธารณสุขนั้น นอกจากจะต้องเผชิญปัญหาเศรษฐกิจดังที่กล่าวข้างต้นร่วมกันแล้ว ยังต้องเผชิญกับความเครียดที่เกิดขึ้นเฉพาะในวิชาชีพอีกซึ่งวูล์ฟแกง (Wolfgang 1988 : 42-47 , อ้างถึงใน ศิริพร วิญญูรัตน์ 2543 : 2 ) ได้ศึกษาความเครียดของบุคลากรในทีมสุขภาพ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล เภสัชกร พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับความเครียดมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสถาบันความปลอดภัยในวิชาชีพและสุขภาพแห่งชาติประเทศอังกฤษ (National Institute for Occupational Safety and Health cited in Seago and Faucette 1997 : 522-527 , อ้างถึงใน ศิริพร วิญญูรัตน์ 2543 : 2) ที่ศึกษาระดับความเครียดของ 130 วิชาชีพ พบว่า วิชาชีพพยาบาลเป็น 1 ใน 40 วิชาชีพที่มีความเครียดระดับสูง โดยสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดคือ ลักษณะงานที่ต้องเผชิญกับภาวะวิกฤติของชีวิตและความตาย การมีภาระงานมากต้องรับบทบาทหน้าที่หลายอย่าง ซึ่งบุคลากรทางด้านสาธารณสุขเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้การบริหารงานด้านการบริการทางสาธารณสุขประสบความสำเร็จ ในทุกองค์การต้องสรรหาเข้ามาปฏิบัติงาน และจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ ในการรักษาและสนใจในบุคลากรทางสาธารณสุขปฏิบัติงานได้นาน และพัฒนาองค์การให้มีบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข (ชัย เสนะวงษ์, 2551 : ออนไลน์)

ในวิถีของสังคมยุคใหม่ที่ดำรงชีวิตอยู่ในระบบทุนนิยม ซึ่งมีค่าครองชีพสูงการเป็นพนักงานในบริษัทเอกชนได้รับค่าตอบแทนสูง อาจจะเป็นตัวเลือกที่ได้รับความนิยมมากกว่าการเลือกรับราชการด้วยหลายสาเหตุด้วยกัน แต่ก็มีหลายๆ สาเหตุที่ทำให้คนรุ่นใหม่หลายคนเลือกที่จะรับราชการแทนที่จะออกไปรับเงินเดือนที่สูงในภาคเอกชน ขณะที่หลายคนในกลุ่มนี้เคยทำงานเอกชนและได้รับเงินเดือนในระดับที่สูง (สูงกว่าการรับราชการ) มาก่อนที่จะรับราชการหากว่าเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าร้ายใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินไม่ใช่เหตุผลหลักในการทำงานแล้วอะไรคือสิ่งจำเป็นในการที่จะเลือกที่จะทำงานที่ใด ค่าตอบที่ได้คือการมีความสุขในการทำงานนั่นเอง สิ่งหนึ่งที่จะต้องเข้าใจและยอมรับกันก่อนก็คือ ระดับความอดทนในกลุ่มคนรุ่นใหม่ นั้นค่อนข้างที่จะต่ำกว่าคนรุ่นก่อนๆ อยู่พอสมควร ดังนั้นหากจะสร้างความสุขในการทำงานให้คนรุ่นใหม่ได้อาจเกี่ยวข้องกับหลายๆ ปัจจัยซึ่ง หน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างขึ้นและปลูกฝังให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีปฏิบัติในองค์กร (ชยันต์ ชัยพฤกษ์ชนนท์, 2552 : 30-31)

จากการศึกษาบทความเกี่ยวกับกับความสุขในการทำงานของพยาบาลในประเทศไทยจะพบน้อยการศึกษาที่ผ่านมาจะให้ความสนใจในปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (กรีซ แก้ว แก้วนาถ, 2541 : รุ่งจิต เต็มศิริกุลชัย, 2544) และการศึกษาความเครียดในงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในงานของพยาบาล (สิริภรณ์ หันพงษ์ศักดิ์กุล, 2542 ; ศิริพร วิญญรัตน์, 2543 ; วชิรา จินานุพันธ์, 2549) นอกจากนี้ยังพบการศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (สมใจ สิริกรม, 2540 ; วราลักษณ์ ปวนสุรินทร์, 2541 ; สิทธิรักษ์ สมพลกรัง, 2542) ซึ่งการศึกษาในลักษณะดังกล่าวมุ่งเน้นเพื่อลดความเครียดในการทำงานเท่านั้น แต่ไม่ได้เป็นการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในโรงพยาบาลมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลพบว่ามีการศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานหรือปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจากแนวคิดต่างกัน ดังเช่น การศึกษาของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้แนวคิดความสุขของไดเนอร์ (Diener, 2003) ซึ่งประกอบไปด้วยความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรในสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาโรงพยาบาลสงฆ์ เพื่อให้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารขององค์กรสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างเสริมระดับความสุขในการทำงานซึ่งส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดคุณภาพในการให้บริการทางสาธารณสุขและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ได้แก่

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์กร การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** ค่าตอบแทนและสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความ รับผิดชอบต่อองค์การ

**สมมติฐานที่ 2** ค่าตอบแทนและสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความพึง พอใจในการทำงาน

**สมมติฐานที่ 3** ค่าตอบแทนและสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานด้าน ความสำเร็จในงาน

**สมมติฐานที่ 4** ค่าตอบแทนและสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการเป็น ที่ยอมรับ

**สมมติฐานที่ 5** ค่าตอบแทนและสวัสดิการ วัฒนธรรมในองค์การ การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม

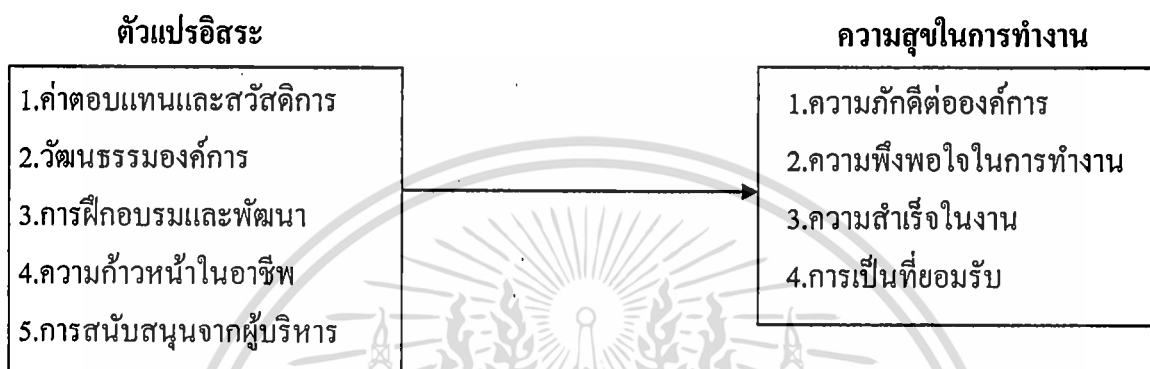
### 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ความสุขในการทำงานของบุคลากรนั้นมีความสำคัญต่อการทำงานในทุกๆองค์การดังที่ Diener (2003) (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ ความรู้สึกซึ่งชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการ ทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

การวิจัยครั้งนี้อ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการ ทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ ซึ่ง ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยเชื่อว่าปัจจัยต่างเหล่านี้จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ และจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ โดยอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ของ ประภัสสร ฉันทศรพิชชากร (2544) โดยผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานจะมีผลต่อความสุขในด้านต่างๆดังนี้ ความภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้แสดง ได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทั้งหมดในโรงพยาบาลสงฆ์ รวมทั้งสิ้น 683 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มิถุนายน, 2555)

### 1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. วัฒนธรรมองค์กร
3. การฝึกอบรมและพัฒนา
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ
5. การสนับสนุนจากผู้บริหาร

#### 1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความภักดีต่อองค์กร
2. ความพึงพอใจในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความสำเร็จในงาน

4. การเป็นที่ยอมรับ

### 1.5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่โรงพยาบาลสงฆ์ การเก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผลการศึกษาดังแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2555 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2556

## 1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วยความรู้สึกตื่นตัวในงาน (Arousal) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation)

2. บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในสังกัดโรงพยาบาลสงฆ์ ประกอบด้วย ฝ่ายงานบริหาร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายสาธารณสุข ฝ่ายทั่วไป และลูกจ้างในโรงพยาบาลสงฆ์

3. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

4. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง เป็นเรื่องของความเชื่อ ค่านิยม และแนวทางปฏิบัติที่สมาชิกในองค์กรการได้พร้อมใจกันตั้งขึ้นมาและยึดถือเป็นหลักปฏิบัติรับรู้และเข้าใจตรงกัน ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก และทำให้องค์กรมีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากองค์กรอื่นๆ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรใด ก็คือบุคลิกภาพขององค์กรนั้น

5. การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง การศึกษาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ทศนคติในเรื่องต่างๆ ไป อย่างกว้างๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี และสามารถปรับตัว ให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมได้เป็นสำคัญ ถึงแม้ว่า การศึกษายุคปัจจุบันจะเน้นให้ความสำคัญแก่ตัวผู้เรียน

เป็นหลัก ทั้งในด้านของการจัด เนื้อหาการเรียนรู้ ระดับความยากง่ายและเทคนิควิธีการเรียนรู้ เพื่อให้ตรงกับความสนใจ ความต้องการ ระดับสติปัญญา และความสามารถของผู้เรียนก็ตาม การศึกษาโดยทั่วไปก็ยังคงเป็นการสนองความต้องการของบุคคล ในการ เตรียมพร้อม หรือสร้าง พื้นฐานในการเลือกอาชีพมากกว่า การมุ่งเน้นให้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง นอกจากนี้ การศึกษาเป็นเรื่องที่สามารถกระทำได้ตลอดชีวิต

6. ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยสร้าง โอกาสหรือ ความก้าวหน้าในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานรับรู้ว่าตนเองสามารถเลื่อน ตำแหน่งงาน (Promotion) ไปยังตำแหน่งงานใดได้บ้าง หรือสามารถโอนย้าย (Transfer)/สับเปลี่ยน หมุนเวียน (Job Rotation) ไปยังหน่วยงานอื่นหรือตำแหน่งงานใดได้บ้าง

7. การสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง การเป็นที่ยอมรับในสถานที่ทำงานและได้รับการ ช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากหัวหน้างานอื่นเนื่องจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมาย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

# แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากร ในโรงพยาบาล สงฆ์ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร รายงานวิจัย รวมทั้งทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุข
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปโรงพยาบาลสงฆ์
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

#### 2.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

Diener (2003) (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Manion (2003) (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 38) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลานปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้ที่ติดต่อกันที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549: 37) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer (อ้างถึงใน บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550: 63) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยมีบุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ (Enjoy what you do)
2. รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ (Do good work and feel proud of it)
3. รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with nice people)
4. รับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important)
5. รับรู้ว่ามิบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are recognized for your work)
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Take responsibility)
7. มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (Have fun at work)
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Are motivated and energized)

นอกจากนี้ Alexander Kjerulf ยังกล่าวว่า ความสุขในการทำงานดังกล่าวไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานในแต่ละบุคคล บังคับเดียวกันอาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุข ในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยั่งยืน และความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันที

Opener (2003) (อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะ โภธิ, 2550) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์การ โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจในองค์การที่ประสบความสำเร็จ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไร องค์การเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้านเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลิตผล ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว เขาจะมีความสุขและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นที่แน่นอนว่า องค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมายกล่าวว่า ความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความสุข ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนั้นการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะพยายามซึ่งการอยู่กับ องค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวก ทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ๆ เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่ง ลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และลูกค้ามีความสุขเช่นเดียวกัน

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

## 2.1.2 แนวคิดด้านความสุขในการทำงาน

### 2.1.2.1 แนวคิดความสุขในการทำงานของรวมศิริ เมนะ โปธิ

การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the workplace) ตามแนวคิดของรวมศิริ เมนะ โปธิ(2550) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยห้าประการด้วยกัน คือ

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับ องค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้ บังคับอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจกต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่าง โปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าว นั้นจะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มในการยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างมาต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสามด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

#### 2.1.2.2 แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener

Diener (2003) (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) อธิบายว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุขดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

### 2.1.2.3 แนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion

ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Manion (2003) (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 39 – 45) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่รื่นรมย์ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงานสี่ด้านด้วยกันดังนี้

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

2. ความรักในงาน (Love of The Work) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตีใจเพลิดเพลิดในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติในสำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบความสุขทั้งสี่ด้านดังกล่าว Manion(2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมจิตใจให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมานอกจากนี้ความสุขยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อไป

### แนวคิดและหลักการสร้างองค์การแห่งความสุข

แนวคิดและหลักการสร้างองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) หรือ Happy 8 ความสุขแปดประการ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการหาคำตอบว่าความสุขคืออะไรจะจัดการความสุขได้อย่างไร เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิต มี 8 ข้อ (ความฉลาดทางสติปัญญา) สมดุลกับอีคิว (ความฉลาดทางอารมณ์และเหตุผล) แนวคิด Happy 8 (แผนงานสุขภาวะองค์การภาคเอกชน, 2552, น. 6-13) ได้แบ่งความสุขเป็นแปดประการดังนี้

1. Happy Body มีสุขภาพดี คือสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์เหมาะสมกับฐานะการเงิน

2. Happy Heart น้ำใจงาม ในองค์การสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทหน้าที่ของเจ้านาย บทบาทหน้าที่ของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ กับผลสิ่งต่างๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต

3. Happy Relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำรงชีวิตเมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกันนั่นคือสมดุลชีวิต

4. Happy Brain การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือ เรียนเพื่อรู้ มีปัญหาก้าวหน้าในชีวิต ทั้งหมดนี้มาจากคำว่ามืออาชีพ ซึ่งหมายถึงการที่ มนุษย์เราทุกคนต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ซึ่งก็คือต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น

5. Happy Soul คุณธรรม หิริ โอตตัปปะ คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม คือความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรมมีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และ มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมนำความสุขสู่องค์กร

6. Happy Money ใช้เงินเป็น การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือการใช้เงินเป็นมีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง มีการบริหารจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัว

7. Happy Family ความสุขของครอบครัว มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจ ในการเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำงานให้ชีวิตดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็งสังคมก็ย่อมมั่นคง

8. Happy Society ความสุขขององค์กรและสังคม สังคมมี 2 มิติคือสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

#### แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

Gilmer (1966) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึงผลของเจตคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอใจได้แก่ ผู้ที่มีความสำเร็จในผลงาน ผู้ที่ได้รับการยกย่อง และผู้ที่มีความมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

Gilmer (1966) จำแนกองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการดังนี้

1. ความปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มเวลาเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรม
2. โอกาสความก้าวหน้าในงาน ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและการมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานที่ทำ
3. ความพอใจในการจัดการ ได้แก่ ความพอใจในงานที่ทำ และความพอใจในการจัดการ
4. ค่าจ้าง ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจในค่าจ้าง และรู้สึกสมเหตุสมผลในสิ่งตอบแทนนั้นๆ
5. ลักษณะงานที่ทำ ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานที่ทำ หากได้ทำหน้าที่ตรงกับความต้องการและความถนัด
6. การบังคับบัญชา มีส่วนร่วมทำให้เกิดความพอใจในงาน
7. ลักษณะทางสังคม หากผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. การคมนาคมและการสื่อสารมีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานมากขึ้น  
ต่างกันได้

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง ห้องน้ำ และชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีส่วน  
ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานได้

10. สิ่งตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาลและที่อยู่  
อาศัยก็มีส่วนในเกิดความพึงพอใจในงานได้

Cooper (1958) กล่าวถึงความต้องการในการทำงานว่าเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึง  
พอใจในงาน สิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการ  
สิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการเหล่านั้น ได้แก่

1. การได้ทำงานที่เขาสนใจ
2. การมีอุปกรณ์ดีสำหรับการทำงาน
3. การมีค่าจ้างและเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. การมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน
5. สภาพการงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ
7. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม การปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง  
เป็นคนที่เขาขอยอมรับนับถือ

Barnard (1966) กล่าวว่าสิ่งจูงใจเป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการ  
ปฏิบัติงาน สิ่งจูงใจที่หน่วยงานอาจจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน และสิ่งของ
2. โอกาสของคนที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุ ได้แก่ โอกาสที่บุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคล  
อื่น เช่น การได้รับเกียรติ การได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัว โอกาสที่จะได้ตำแหน่งที่มีอำนาจมากกว่า  
เดิม เป็นต้น

3. สภาพแวดล้อมที่พึงปรารถนา ได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงานเครื่องมือ  
เครื่องใช้ในสำนักงาน และวัตถุสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร โดยให้อยู่ในสภาพที่เป็นที่พอใจ  
ของทุกคน

4. ความตั้งใจทางสังคม ได้แก่ การคบค้าสมาคมกันเองในหมู่บุคลากรทุกหน่วยงาน
5. การปรับสภาพการทำงาน เป็นการปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรเคย  
ทำเป็นนิสัยและตรงกับเจตคติของบุคลากร

6. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน ได้อย่างกว้างขวางจะช่วยให้  
บุคลากรรู้สึกว่าคุณเป็นคนสำคัญของหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. สภาพการอยู่ร่วมกันของบุคลากร ถ้าหน่วยงานใดที่บุคลากรสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นจะให้ผลในด้านประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะทุกคนจะให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน

Scott (1970) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการจูงใจเพื่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน เน้นเป้าหมายให้ได้ผลงาน โดยพิจารณาประเด็นต่อไปนี้

1. งานจะต้องมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัวของบุคคล งานจึงจะมีความหมายสำหรับผู้นำ
2. งานนั้นจะต้องวางแผนและวัดความสำเร็จ โดยใช้ระบบการทำงานและระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะที่ผู้ทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย มีผลงานกลับมาใช้ ผู้ทำงานทราบโดยตรง งานนั้นเป็นงานที่พึงปรารถนา มีลักษณะท้าทาย และสามารถทำงานนั้นให้สำเร็จได้

Evans (1971) กล่าวถึงแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเช่นเดียวกับ Scott และสร้างแบบจำลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานซึ่งเรียกว่าแบบวิถีเป้าหมาย สรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานใดๆ ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์แนวทางการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นหยุดชะงักได้ แม้ไม่มีตัวถ่วงแต่ไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมก็จะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ การกระทำก็อาจจะกระทำเป็นช่วงๆ ไม่สม่ำเสมอ
3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้จะเกิดขึ้นเพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับมีแนวทางการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้งสองประการนี้หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง

#### แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จในงาน

ความหมายของการรับรู้ความสำเร็จในงาน

พิมพรรณ กวางเดินดง (2542) ให้ความหมายว่า การรับรู้ความสำเร็จในงาน หมายถึง การประเมินตนเองในแง่ของความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และการรับรู้ถึงการประเมินในเชิงบวกจากผู้ที่ทำงานร่วมกัน

ภาสกร เดวียงพงศ์ (2544) เสนอว่า ความสำเร็จในงาน (Job Success) หมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างน่าพึงพอใจ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ หรือบรรลุผลตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น การรับรู้ความสำเร็จในงาน จึงหมายถึง กระบวนการที่

บุคคลรวบรวมและประเมินการปฏิบัติงานของตนเองว่าน่าพึงพอใจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ หรือบรรลุตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด

กนกวรรณ กุลชาติชัย (2545) ได้ให้ความหมายการรับรู้ความสำเร็จในงานว่า การประเมินตนเองในแง่ความรู้สึกและความคิดเห็นที่ดีที่มีต่อผลผลิต ขวัญ และบูรณาการในการทำงานการประเมินตนเองในแง่ของความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และการรับรู้ถึงการประเมินในเชิงบวกโดยเปรียบเทียบกับบุคคลที่ประกอบอาชีพเดียวกัน

ดังนั้น การรับรู้ความสำเร็จในงาน คือ การที่บุคคลรับรู้ หรือประเมินตนเองได้ว่าตนทำงานบรรลุตามเป้าหมายอย่างน่าพึงพอใจ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเป็นไปตามที่ตนเองได้กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งนี้อาจรวมถึงการรับรู้ถึงการประเมินในเชิงบวกจากผู้ทำงานร่วมกันด้วย

### วิธีประเมินผลความสำเร็จในงาน

Dipboye, Smith and Howell (1994) กล่าวว่า การประเมินผลทำได้โดยบุคคลต่างๆ ดังนี้

1. การประเมินโดยหัวหน้า (Supervisor) คือ การประเมินโดยผู้ทำหน้าที่ควบคุมการทำงานของพนักงานโดยตรง เป็นวิธีที่ได้รับความนิยมแพร่หลายเพราะองค์กรส่วนใหญ่มีรูปแบบการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น
2. การประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน (Peers) ผู้ประเมินจะอยู่ในตำแหน่งระดับเดียวกัน โดยอยู่ต่างแผนกหรือแผนกเดียวกันก็ได้ วิธีนี้ไม่ค่อยได้รับความนิยมเพราะอาจเกิดการประเมินสูงกว่าความเป็นจริงในลักษณะต่างตอบแทน และมีการศึกษาพบว่าทำให้เพื่อนร่วมงานประเมินอาจทำให้เกิดการแข่งขันและไม่ไว้ใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Zedeck, Imparto, Krausz & Oleno, 1974)
3. การประเมินโดยตนเอง (Self appraisals) อยู่บนพื้นฐานที่ว่าผู้ปฏิบัติงานย่อมรู้เห็นและเข้าใจการทำงานของตนเองมากที่สุด ย่อมทราบผลการทำงานของตนเองมากที่สุดแต่ก็อาจเกิดการคิดเข้าข้างตนเอง
4. การประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates) วิธีนี้นิยมใช้ในสถาบันการศึกษาคือให้นักศึกษาประเมินอาจารย์ ในองค์กรทั่วไปไม่ค่อยนิยมใช้เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะกลัวที่จะประเมินหัวหน้าของตน
5. การประเมินโดยลูกค้า (Customers) มักใช้ในธุรกิจภาคบริการที่มีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า ทำให้ทราบว่าลูกค้าพอใจการทำงานของพนักงานหรือไม่ เพียงไร และทำให้ทราบความต้องการของลูกค้าสำหรับงานวิจัยนี้จะยึดแนวการประเมินโดยตนเอง (Self appraisals) โดยให้ลูกจ้างชั่วคราวครูรายเดือนเป็นผู้ประเมินการรับรู้ถึงความสำเร็จในการทำงานของตนเอง

## แนวคิดปัจจัยในการยอมรับของบุคคล

การจำแนกปัจจัยการยอมรับของบุคคลในวงการต่างๆ ได้มีผู้ศึกษาไว้อย่างหลากหลาย อาทิ การจำแนกโดยพิจารณาปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยทางกระบวนการสื่อสาร ปัจจัยพื้นฐานของบุคคล และปัจจัยด้านความทันสมัยในระดับบุคคล ซึ่งอานวย ศาสตร์หัสติน (2528: 13-16) และ Rogers และ Shoemaker (1971) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับ ไว้โดยจำแนกปัจจัยออกดังรายละเอียดต่อไปนี้

### ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม

#### 1. วัฒนธรรมใหม่หรือแนวคิดใหม่กับการยอมรับ

ลักษณะของวัฒนธรรมใหม่ที่เป็นที่ยอมรับ ต้องเป็นวัฒนธรรมที่สามารถปฏิบัติได้ไม่ยุ่งยาก ประหยัดและเมื่อปฏิบัติแล้วสามารถผสมกลมกลืนและเป็นประโยชน์ทางสังคม โดย Redfield (1967: 30-39) กล่าวไว้ว่าเมื่อคนมาอยู่ร่วมกัน คนจะสร้างระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขึ้นเพื่อให้สังคมเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งระเบียบและข้อบังคับต่างๆ นั้นจะกลายเป็นวัฒนธรรมใหม่ของสังคม

#### 2. ลักษณะสังคมและวัฒนธรรมกับการยอมรับ

การยอมรับหรือไม่ยอมรับวัฒนธรรมใหม่ของผู้รับการเปลี่ยนแปลงนั้น ลักษณะสังคมและวัฒนธรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้แก่ ค่านิยมและความเชื่อ ดังที่ Klausner (อ้างถึงในชาติชาย เศรษฐสุน, 2529: 18) กล่าวไว้ว่า การยอมรับวัฒนธรรมในสังคมต่างๆ ไป เกิดขึ้นจากการมีค่านิยมเป็นพื้นฐานเพราะค่านิยมของสังคมใดก็ตามเมื่อได้รับการยอมรับและนำไปปฏิบัติเป็นเวลานานๆ เข้าก็จะกลายเป็นระเบียบปฏิบัติของสังคมนั้นๆ นอกจากนี้ Hammond (อ้างถึงในชาติชาย เศรษฐสุน, 2529: 18) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและทางสังคม ซึ่งทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่นั้นมีพื้นฐานที่สำคัญคือ ความเชื่อของมนุษย์ที่มีต่อสิ่งต่างๆ ความเชื่อทำให้เกิดการยอมรับและไม่ยอมรับก็ได้ เช่น จากการศึกษาเรื่องการยอมรับบทบาทของสตรีไทยทางการเมืองและการปกครองของ สุภาพร อยู่วัฒนา (2536: 4) พบว่าสตรีถูกมองว่าไม่มีคุณลักษณะและไม่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำหรือผู้ปกครองได้ แม้จะมีการเรียกร้องจากหลายๆ ฝ่าย แต่เปลี่ยนแปลงได้ยาก สาเหตุคือคนไทยโดยเฉพาะสตรีไทยยังติดอยู่กับระเบียบประเพณีและความเชื่อ อันเป็นบรรทัดฐานของสังคมไทย ซึ่งได้รับการปลูกฝังผ่านสถาบันสังคม โดยเฉพาะสถาบันครอบครัว ว่าสตรีไม่ควรยุ่งเรื่องการเมือง เรื่องการบ้านการเมืองเป็นเรื่องของบุรุษเท่านั้น

#### 3. สถานภาพสังคมกับการยอมรับ

โดยทั่วไปแล้ว ผู้ที่มีสถานภาพทางสังคมสูง มักเป็นคนที่สังคมนับถือและมักมีโอกาสรู้จักบุคคลต่างๆ ซึ่งเป็นสาเหตุที่จะทำให้เกิดความคิดอ่านทันสมัย ก้าวหน้าอยู่เสมอ ย่อมมีแนวโน้มที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ได้มากกว่า ผู้ที่มีสถานภาพทางสังคมต่ำ (เผด็จชัย บุญศักดิ์,

2528:30-33) ซึ่งได้แก่ อาชีพ รายได้ เชื้อชาติตลอดจนภูมิหลังของครอบครัวมีอิทธิพลอย่างมากต่อการยอมรับ เพราะทำให้คนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน คนที่มีพื้นฐานทางครอบครัวต่างกัน ย่อมมีค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมที่ต่างกัน คนที่มีอาชีพต่างกันย่อมมองโลกต่างกัน มีแนวคิดและมีค่านิยมต่อสื่อต่างๆ แตกต่างกัน

#### 4. สังคมที่อาศัยกับการยอมรับ

ทุกสังคมจะมีวัฒนธรรม ประเพณี ภาษา และระบบค่านิยมต่างๆ เฉพาะของสังคมนั้น บุคคลที่เกิดและเติบโตในสังคมใดจะรับแนวปฏิบัติของสังคมนั้นมาโดยธรรมชาติจากการได้สัมผัส และคุ้นเคยจนกลายเป็นค่านิยมส่วนหนึ่งของตน เช่น บุคคลที่อยู่ในสังคมที่มีอารยธรรมต่างกัน ก็จะมีทัศนคติต่อประเพณีความเชื่อในสังคมต่างๆ ไม่เหมือนกัน (สุพิน เกษาคูปต์, 2539ก: 48) ซึ่งสอดคล้องกับ ลำลี ทองธิว และเผ่าไทย ทองธิว (2526: 48) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยลักษณะค่านิยมของสังคมมีความสำคัญมาก ลักษณะของสังคมที่เป็นพวกอนุรักษนิยมกับการเปลี่ยนแปลง ล้วนแต่มีผลต่อการยอมรับหรือไม่ยอมรับเป็นอย่างมาก เช่น งานวิจัยเกี่ยวกับ การยอมรับของนักสังคมสงเคราะห์ที่มีต่อหญิงทำแท้งของ นุชยา ใจสว่าง (2539: 112) พบว่า นักสังคมสงเคราะห์ที่มีทัศนคติเสรีนิยมต่ำยอมรับหญิงทำแท้งน้อยกว่านักสังคมสงเคราะห์ที่มีทัศนคติเสรีนิยมสูง

#### 5. เพื่อนกับการยอมรับ

คนแต่ละคนใช้เวลาส่วนหนึ่งอยู่กับเพื่อน เมื่อยังเป็นเด็กเพื่อนที่อยู่คือเพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมโรงเรียน เมื่อโตขึ้นมีเพื่อนร่วมงาน ร่วมสมาคม ซึ่งสมาชิกของกลุ่มถ่ายทอดความรู้สึก ความคิดเห็นกันได้อย่างดี เพราะมีความใกล้ชิดสนิทสนมและชอบพอกัน และแนวโน้มของการคบเพื่อนก็คือ บุคคลเลือกเข้ากลุ่มเพื่อนที่มีทัศนคติไปในทิศทางเดียวกัน เพราะสร้างความพอใจให้แก่มากกว่า (สุพิน เกษาคูปต์, 2539ก: 98)

#### 6. ครอบครัวกับการยอมรับ

ครอบครัวนับว่าเป็นสถาบันที่อยู่ใกล้ชิดกับบุคคลและมีอิทธิพลต่อทัศนคติมากที่สุด เพราะเด็กที่เกิดมาจะเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากครอบครัวก่อน พ่อแม่จึงเป็นบุคคลที่มีส่วนสร้างทัศนคติให้กับเด็กที่สำคัญที่สุด (สุพิน เกษาคูปต์, 2539ก: 45) ซึ่งจากการวิจัยเกี่ยวกับการมีแบบอย่างที่ส่งผลต่อการยอมรับของบุคคลนี้ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2530: 88) ได้วิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม การยอมรับนวัตกรรมด้านการใช้เวลาว่างในการรับข่าวสารที่มีประโยชน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าผู้ปกครองเป็นแบบอย่างแก่เด็กเกี่ยวกับการรับข่าวสารต่างๆ โดยไม่ได้ตั้งใจและไม่รู้ตัว

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุข

### ทฤษฎีค่าตอบแทนและสวัสดิการ

#### ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ J. Stacy Adams

Adams เชื่อว่ามีความไม่ยุติธรรมเกิดขึ้นเสมอในการทำงานและเชื่อว่าบุคคลในองค์การอาจไม่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลอย่างทั่วถึงซึ่งอาจทำให้ไม่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันจากผู้บริหาร อีกทั้ง ผู้บริหารอาจแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่อบุคคลนั้นในองค์การในลักษณะที่แตกต่างกันและจุดนี้คือจุดเริ่มต้นหรือเป็นที่มาของความไม่ยุติธรรมในองค์การ

โดยทั่วไปบุคคลในองค์การจะเปรียบเทียบความพยายามในการทำงานในบรรลุผลสำเร็จกับรางวัลที่เขาได้รับรวมทั้งจะเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในองค์การที่มีการทำงานที่ใกล้เคียงกันสรุปออกมาเป็นสมการที่เชื่อถือได้ (อนิวัช แก้วจางค์, 2552) ดังนี้

$$\frac{\text{ผลลัพธ์ที่บุคคลได้รับ}}{\text{ปัจจัยนำเข้าที่ตนเองทุ่มเทในงาน}} = \frac{\text{ผลลัพธ์ที่บุคคลอื่นได้รับ}}{\text{ปัจจัยนำเข้าที่บุคคลอื่นทุ่มเทในงาน}}$$

ที่มา: อนิวัช แก้วจางค์ (2552)

ทฤษฎีนี้มุ่งประเด็นไปที่การรับรู้ของพนักงานในองค์การเกี่ยวกับความยุติธรรมที่ตนเองได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ผู้บริหารจึงควรตระหนักว่าบุคคลในองค์การให้ความสำคัญไม่เพียงเฉพาะค่าตอบแทนที่ได้รับแต่ให้ความสำคัญกับการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ปัจจัยที่มักถูกเปรียบเทียบ ได้แก่ ความพยายาม ประสบการณ์ การศึกษาและความสามารถส่วนบุคคลปัจจัยเหล่านี้ควรที่นำมาเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ เช่น เงินเดือน การปรับเงินเดือน การเป็นที่รู้จักการได้รับการยอมรับและปัจจัยอื่นๆ เมื่อบุคคลรู้ความไม่สมดุลของปัจจัยเหล่านี้เป็นผลลัพธ์ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ความขัดแย้งกับปัญหาอื่นๆ อาจตามมาไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างจริงจังและสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในองค์การผู้บริหารต้องปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม

#### ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ McShane and Glinco

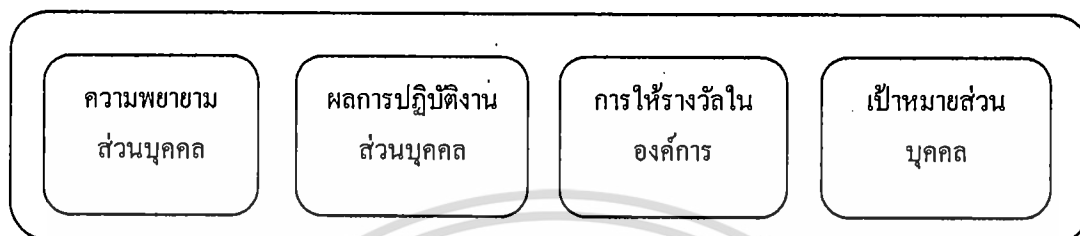
McShane and Glinco (2005) กล่าวว่า ความคาดหวังเป็นพื้นฐานแนวคิดในการสร้างความพยายามในการทำงาน โดยมีผลต่อพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานซึ่งทำบุคคลเชื่อและปรารถนาในผลลัพธ์ ทฤษฎีความคาดหวังกล่าวถึงตัวแปร 3 ปัจจัย (อนิวัช แก้วจางค์, 2552) ดังนี้

1. ความตั้งใจ คือ เป็นเรื่องความพยายามของบุคคลในการทำงาน โดยคาดหวังความสำเร็จและผลตอบแทน ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวดึงดูดและกระตุ้นในบุคคลมีความพยายามทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความเชื่อมโยงระหว่างความสำเร็จและค่าตอบแทน เป็นความเชื่อของบุคคลในองค์กร โดยเชื่อว่าหากสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จในระดับหนึ่งจะนำไปสู่การได้รับค่าตอบแทนที่ต้องการ

3. ความเชื่อมโยงระหว่างความพยายามกับความสำเร็จ บุคคลในองค์กรส่วนใหญ่รับรู้ได้ว่าความพยายามทานให้บรรลุผลสำเร็จจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการทำงาน



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองความคาดหวังอย่างง่าย

ที่มา: อนิวัช แก้วจันทง, 2552

จากภาพที่ 2.1 บุคคลโดยทั่วไปเมื่อเข้าร่วมงานกับองค์กรจะมีความพยายามส่วนบุคคลสูงทั้งนี้เพื่อต้องการทำงานให้เป็นที่สำเร็จ ซึ่งผลสำเร็จของงานก็คือผลสำเร็จส่วนบุคคล ผู้บริหารที่ต้องการผลสำเร็จของงานสูงจะจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการให้รางวัลเป็นการตอบแทน การได้รับรางวัลตอบแทนโดยทั่วไปจะเป็นเป้าหมายส่วนบุคคล

ผู้เขียนทฤษฎีความคาดหวังนำเสนอ ประเด็นสำคัญไว้ 3 อย่าง คือเน้นเรื่องค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลจากการทำงานเพราะเชื่อว่ารางวัลที่องค์กรให้เป็นสิ่งที่พนักงานต้องการ และประการที่สอง เน้นพฤติกรรมความคาดหวังซึ่งบุคคลในองค์กรแต่ละคนจะรับรู้ว่าจะถูกคาดหวังในกระทำในเรื่องใดและถูกประเมินแต่ละการกระทำอย่างไร ประการสุดท้าย ทฤษฎีนี้พิจารณาเกี่ยวกับความคาดหวังของบุคคล เช่น ความคาดหวังเกี่ยวกับความสำเร็จและได้รับรางวัล ผลลัพธ์ที่พนักงานพึงพอใจจะเป็นตัวกำหนดระดับความพยายามไม่ใช่ผลลัพธ์ที่เป้าหมายกำหนดไว้

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากมายในองค์กรที่ผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริงๆ ทุกปัจจัยมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร การหมั่นศึกษาเพื่อค้นหาความคาดหวังของบุคคลในองค์กรและนำสิ่งที่ได้ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการจึงเป็นสิ่งจำเป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้

## ทฤษฎีพื้นฐานการจัดสวัสดิการ

### ทฤษฎีที่เชื่อว่าธรรมชาติของนายจ้างมีผลต่อการกำหนดสวัสดิการในองค์การ

1. แนวคิดที่ว่าด้วยความผูกพันแบบครอบครัวหรือหุ้นส่วน (สุรางค์รัตน์ วศินารมณต์, 2540) ซึ่งพื้นฐานของแนวคิดนี้มาจาก นายจ้างและลูกจ้างเป็นหุ้นส่วนกัน คือ นายจ้างมีฐานะเป็นเจ้าของทรัพย์สิน เมื่อจะใช้จ่ายทรัพย์สินใดๆ จึงควรคำนึงถึงประโยชน์ของลูกจ้างที่จะได้รับด้วย เพราะลูกจ้างไม่สามารถที่จะพึ่งพาตัวเองได้ทุกอย่าง มีลักษณะที่พึ่งพานายจ้างอยู่ เฉพาะอย่างยิ่งด้านการจัดการ การจัดสวัสดิการนายจ้างจึงต้องเป็นผู้พิทักษ์สิทธิ์ การให้สวัสดิการจึงจำเป็นต้องเป็นเรื่องที่ต้องเกื้อกูลกัน ถ้าเปรียบเทียบกับความเป็นครอบครัว ผู้อาวุโสต้องดูแลผู้เยาว์วัย ที่ต้องเกื้อกูลน้อง ดังนั้นสวัสดิการลูกจ้างที่เกิดขึ้นต้องอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจเพราะนายจ้างมีความรับผิดชอบต้องเกื้อกูลลูกจ้าง การที่ลูกจ้างได้รับมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างสามารถสร้างสรรคทาให้เกิดขึ้นในหมู่ลูกจ้างได้และลูกจ้างจะมีความรู้สึกรักนายจ้างและผูกพันกับงาน พึงพอใจกับงาน

2. ทฤษฎีว่าด้วยการประชาสัมพันธ์ (สุรางค์รัตน์ วศินารมณต์, 2540) ความเชื่อของทฤษฎีนี้อยู่ที่ว่า สวัสดิการสามารถใช้เป็นเครื่องมือสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ รวมทั้งนายทุนผู้ผลิตและประชาชนผู้ใช้ผลิตภัณฑ์หรือผู้บริโภค ยิ่งให้สวัสดิการมากเท่าใดก็ยิ่งเป็นการประชาสัมพันธ์กิจการของนายจ้างหรือสถานประกอบการ ได้ดีมากขึ้นเพียงนั้น การให้สวัสดิการโดยอาศัยพื้นฐานทฤษฎีนี้ถ้าให้โดยมีเทคนิคอาจถือเป็นจุดขายได้อย่างหนึ่ง เพราะสวัสดิการที่ดีจะทำให้เกิดความนิยมในหมู่ลูกจ้างและประชาชนทั่วไป สวัสดิการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อนี้ ได้แก่ สวัสดิการประเภทกีฬา ดนตรี ทนการศึกษา ที่พักผ่อนหย่อนใจ ซึ่งจะส่งผลต่อชุมชนส่วนรวม ลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการที่จัดสวัสดิการด้านนี้จะได้รับประโยชน์มากถ้า นายจ้างมีนโยบายและเป้าหมายการประชาสัมพันธ์โดยคำนึงถึงความต้องการของลูกจ้าง

### แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร

การฝึกอบรมนั้นมีส่วนช่วยในการพัฒนาบุคคลกรในด้าน ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งเมื่อบุคคลกรได้รับความรู้ ทักษะ และทัศนคติแล้วนำกลับไปใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้ผลดีกว่าเดิม

ยงยุทธ เกษสาคร (2546) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นการพัฒนาบุคคลช่วยระบบวิธีการทำงานมีสมรรถภาพสูงขึ้น เพราะเมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรมก็จะสามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในการแก้ข้อบกพร่องปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพในการติดต่อประสานงานที่ดีขึ้น

ชูชัย สมितिไกร(2544) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมว่า ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของพนักงาน และช่วยให้ปรับปรุงพนักงานให้มีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดวงใจ สุภสารัมภ์(2551)ได้อธิบายถึงเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของหัวหน้างานหรือผู้รับผิดชอบด้านการจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้ได้สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการ ฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่รับผิดชอบงานฝึกอบรมจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และ พฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ อย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา และศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วยให้เอื้ออำนวยให้สามารถ กำหนดหลักสูตร และโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น ทัศนคติของผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม ยังเป็นสิ่งสำคัญที่มีผล กระทบต่อการดำเนินงานฝึกอบรมอีกด้วย กล่าวคือ ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมเองจะต้องเป็นผู้ที่เห็น ความสำคัญของการฝึกอบรม ต่อการพัฒนาบุคลากร มีความเห็นสอดคล้องกับหลักการและแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม รวมทั้งควรจะต้องมีความเชื่อว่า การฝึกอบรมนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากร และนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารได้

การพัฒนาบุคคล นั้น นักวิชาการด้านการฝึกอบรมบางท่านเห็นว่าเกือบจะเป็นเรื่องเดียวกันกับการฝึกอบรม โดยกล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นการเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถทำงานอย่างไร อย่างหนึ่งได้ตามจุดประสงค์เฉพาะอย่าง ในขณะที่การพัฒนาบุคคลนั้น มุ่งเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ ไป อย่างกว้างๆ จึงเป็นการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรระดับบริหารเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วบุคลากรทั้งสองระดับก็ต้องมีทั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรรวมๆ กันไป เพียงแต่ว่าจะเน้นหนักไปในทางใดเท่านั้น

เด่นพงษ์ พลละคร(2532) เห็นว่าคำว่า การพัฒนาบุคคล เป็นคำที่มีความหมายกว้างมาก กล่าวคือ กิจกรรมใดที่จะ มีส่วน ทำให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ ที่ยากขึ้นและมีรับผิดชอบ ที่สูงขึ้น ในองค์กรได้แล้ว เรียกว่า เป็นการพัฒนาบุคคลทั้งนั้นซึ่งหมายความรวมถึงการให้การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม การสอนงาน หรือ การนิเทศงาน (Job Instruction) การสอนแนะ(Coaching) การให้คำปรึกษาหารือ(Counseling) การมอบหมาย หน้าที่ให้ทำเป็นครั้งคราว(Job Assignment) การให้รักษาการแทน(Acting) การโยกย้าย สลับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานเพื่อให้โอกาสศึกษางานที่แปลกใหม่ หรือการได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น(Job Rotation ) เป็นต้น

จากความหมายของการพัฒนาบุคคลดังกล่าวข้างต้น ทำให้เข้าใจได้ทันทีว่าการฝึกอบรม เป็นเพียงวิธีการหนึ่ง หรือ ส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลเท่านั้น เพราะการพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องซึ่งมีจุดประสงค์และแนวคิดกว้างขวางกว่าการฝึกอบรม ดังที่มีผู้นิยามว่า การฝึกอบรม คือ การพัฒนา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น เป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพ ของงานซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหาของเรื่องที่ฝึกอบรมอาจเป็น เรื่องที่ตรงกับความต้องการ ของตัวบุคคลนั้นหรือไม่ก็ได้ แต่จะเป็นเรื่องที่มุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ การฝึกอบรม จะต้องเป็นเรื่องที่จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน โดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือผลงาน (Performance) หลังจากได้รับการฝึกอบรม ในขณะที่การศึกษา เป็นเรื่องระยะยาว และอาจประเมินไม่ได้ในทันที เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวแล้วข้างต้น อาจระบุความแตกต่างระหว่างการศึกษ การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม ได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง การศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม

หัวข้อ	การศึกษา	การพัฒนาบุคคล	การฝึกอบรม
1.เป้าหมาย	-เลือกอาชีพ -ปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม	-เสริมสร้างคุณภาพและความก้าวหน้าของบุคคล	-เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2.เนื้อหา	-กว้าง	-ตรงกับศักยภาพและงานในอนาคต	-ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติ หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
3.วัตถุประสงค์	-บุคคล	-หน่วยงานและบุคคล	-งาน
4.ระยะเวลาที่ใช้	-ยาวและสามารถทำได้เรื่อยๆไม่สิ้นสุด	-ใช้เวลาดลอดอายุงาน -มองในระยะยาว	-ใช้ระยะเวลาจำกัด
5.วัย	-วัยเรียน	-วัยทำงาน	-วัยทำงาน
6.ความเสี่ยง (ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์)	-ปานกลาง	-สูง	-ต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

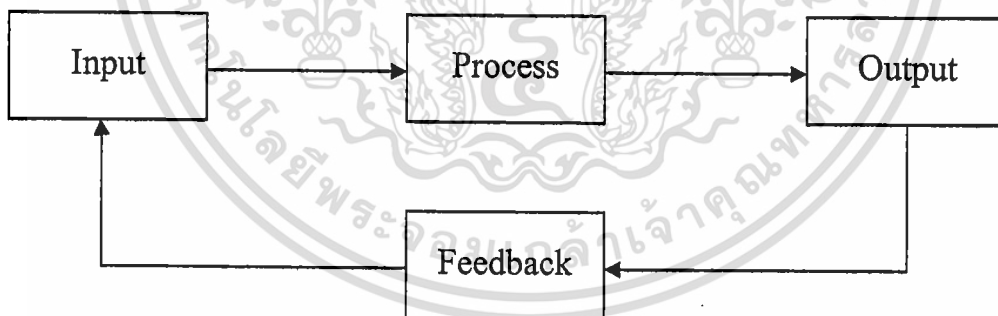
หัวข้อ	การศึกษา	การพัฒนาบุคคล	การฝึกอบรม
7.การประเมินผล	-ผลการปฏิบัติงานในอนาคต	-เกือบจะทำการประเมินไม่ได้เพราะมีตัวแปรจากสภาพแวดล้อมจำนวนมากยากแก่การควบคุม	-พฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ที่มา : ประกาศิต หงส์เจริญ(2551)

ดังนั้น การศึกษา การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม อาจสรุปความแตกต่างของทั้ง 3 คำอย่างสั้น ๆ

ได้ดังนี้

- การศึกษา(Education) เน้นที่ตัวบุคคล(Individual Oriented)
- การฝึกอบรม(Training) เน้นถึงการทำให้เกิดสมรรถที่ความต้องการในงาน(Job Oriented)
- การพัฒนา(Development) เน้นที่องค์กร(Organizational Oriented) เพื่อให้ตรงกับนโยบายเป้าหมาย ขององค์กรที่สังกัดแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร แบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ หรือ Models คือ



ภาพที่ 2.2 โมเดลระบบแนวคิดการพัฒนาบุคลากร

ที่มา: ประกาศิต หงส์เจริญ(2551)

แนวคิดนี้มองการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ

1. Inputs หรือสิ่งนำเข้า ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรต่างๆเช่น เงินงบประมาณ บุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจน นโยบายและแนวคิด ในการบริหารงานการพัฒนาบุคลากร วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร และเทคโนโลยีต่างๆ ฯลฯ ซึ่งหน่วยงานทุ่มเท หรือใส่เข้าไป ในระบบการพัฒนาบุคลากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. Process หรือ กระบวนการพัฒนาบุคคล หมายถึง การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในลักษณะอื่นๆ เช่น การมอบหมายงาน การหมุนเวียนหน้าที่การงาน (Job Rotation) เป็นต้น

3. Outputs หรือผลลัพธ์ คือบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว รวมทั้งข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับผลลัพธ์ ซึ่งจะส่งผลกระทบ เป็นข้อมูลย้อนกลับ หรือ Feedback เพื่อใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรต่อไปอีกแนวคิดนี้ต้องการเน้นถึงประเด็นสำคัญว่า ถ้าต้องการผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ก็จำเป็นต้องใส่สิ่งนำเข้าที่สมบูรณ์ และมีคุณภาพ เข้าไปในระบบ และดูแลให้กระบวนการพัฒนาบุคลากร มีประสิทธิภาพด้วย

### ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow (1970, ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, น. 133-134) กำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow เป็นทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย Maslow มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังสูงสุด และสรุปว่า เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่ขึ้นต่อไป ทั้งนี้ความต้องการในลำดับขั้นที่อยู่สูงถัดไปสามารถเกิดขึ้นได้แม้ว่าความต้องการในลำดับขั้นที่ต่ำกว่าจะยังไม่ได้รับการตอบสนองสมบูรณ์และลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ประกอบด้วย 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย การนอน และการพักผ่อน ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) เป็นความต้องการที่เป็นอิสระจากอันตราย และการมีชีวิตรอดและความกลัวต่อความสูญเสียหน้าที่การทำงานทรัพย์สิน หรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการการยอมรับ หรือความผูกพัน หรือความต้องการทางสังคม (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นและสังคมยอมรับ เช่น การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ตามทฤษฎีของ Maslow เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้ เป็นการพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานภาพ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self-actualization) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล เป็นความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างสิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้

### ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นโดย Douglas McGregor ซึ่งเสนอว่า การจูงใจพนักงานให้ทำงานขึ้นอยู่กับเจตคติที่ผู้บริหารมีต่อพนักงาน โดยสังเกตเห็นว่าผู้บริหารจะมีเจตคติที่แตกต่างกัน แนวทาง ซึ่งนำไปสู่รูปแบบการบริหารที่แตกต่างกัน McGregor จึงได้เสนอข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์โดยตั้งเป็นทฤษฎี เรียกว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y (ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, น. 141-142)

ขั้นตอนสมมติฐานและการจูงใจตามทฤษฎี X มีดังนี้

1. บุคคลโดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และมักจะหลีกเลี่ยงการทำงานเท่าที่จะสามารถทำได้
2. ด้วยเหตุที่บุคคลไม่ชอบทำงาน บุคคลส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับ มีการควบคุมมีการข่มขู่ และการลงโทษ เพื่อให้บุคคลมีความพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
3. บุคคล โดยทั่วไปชอบที่จะได้รับการชี้แนะ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงและปลอดภัยในอาชีพ

จากข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X จะส่งผลต่อนโยบายการบริหารของผู้บริหารคือ ผู้บริหารจะเน้นการควบคุมพนักงานอย่างใกล้ชิด ใช้การจูงใจให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสำหรับพนักงานที่มีคุณภาพสูง และลงโทษสำหรับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพต่ำ มีสวัสดิการที่ดีและมีการตอบสนองด้วยความต้องการทางด้านร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัยให้กับพนักงาน โดยพนักงานจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเพียงเล็กน้อย มีอำนาจหรือความยืดหยุ่นบ้างการจูงใจตามทฤษฎี X นี้ นับว่าเป็นการจูงใจที่ตอบสนองความต้องการในระดับต่ำเท่านั้น (คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัย สิ่งจูงใจคือผลตอบแทนด้านการเงิน และ ควบคุมโดยการลงโทษ)

ขั้นตอนสมมติฐานและการจูงใจในตามทฤษฎี Y ดังนี้

1. โดยทั่วไปบุคคลจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และมักจะปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนด
2. บุคคลทั่วไปไม่ใช่บุคคลที่เกียจคร้าน หรือไว้ว่างใจไม่ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. บุคคลทั่วไปมีความสามารถสั่งการและมีความคิดริเริ่มในการทำงานด้วยงานเขาเองถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง การควบคุมหรือการลงโทษไม่ใช่วิธีจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. บุคคลโดยทั่วไปไม่เพียงแต่มีความรับผิดชอบเท่านั้น แต่จะแสวงหาความรับผิดชอบและจะพยายามพัฒนาวิธีการทำงานหรือพัฒนาตัวเองอยู่เสมอภายใต้สภาวะการที่เหมาะสม

การบริหารหรือการควบคุมตามข้อสมมติฐานตามทฤษฎี Y จึงตรงข้ามกับทฤษฎี X คือผู้บังคับบัญชาจะไม่ทำการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตัวเอง การจูงใจจึงตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้น จึงใช้สิ่งจูงใจด้วยระดับความต้องการมีชื่อเสียง และความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิต สิ่งจูงใจในการทำงานที่ใช้กับแนวคิดนี้ คือความต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และไม่เห็นด้วยกับการใช้สิ่งจูงใจหรือการลงโทษที่เข้มงวด ผู้บริหารทฤษฎี Y จึงควรให้มีการรับผิดชอบดูแลกันเองระหว่างพนักงาน โดยเน้นที่การยอมรับ การมีเกียรติชื่อเสียง และการประสบความสำเร็จเป็นการตอบแทน

วิธีการบริหารตามแนวคิดของทฤษฎี Y ถือว่าเป็นการรวมเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกัน โดยผู้บริหารจะต้องจัดสภาพแวดล้อม และกำหนดวิธีการบริหารที่เหมาะสม ซึ่งทำให้บุคคลจะสามารถควบคุมและสั่งการตนเองเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรได้

#### ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ของ Edwin Locke

Edwin Locke ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจโดยกำหนดเป้าหมายให้เป็นสิ่งกระตุ้นความพยายามในการทำงานของพนักงานและการใช้การป้อนกลับเพื่อให้พนักงานสามารถติดตามความก้าวหน้าของตนเองได้ ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ในการกำหนดเป้าหมาย ความท้าทาย และการป้อนกลับในการทำงาน

การกำหนดเป้าหมาย โดยทั่วไปเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและต้องใช้ความพยายามในการบรรลุจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ตลอดจนการป้อนกลับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดเป้าหมายในการทำงานมี 3 ประการ (ชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) คือ

1. การยอมรับในเป้าหมาย (Goal Commitment) ถ้าพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดการยอมรับได้ง่ายและจะทำให้บุคคลใช้ความพยายามมากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องกำหนดความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรด้วย

2. ผลลัพธ์ส่วนตัว (Self-efficacy) เป็นความเชื่อในความสามารถของบุคคลในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายได้ ในสถานการณ์ที่ยากลำบากจะพบว่าบุคคลที่มีความเชื่อมั่น

ในตนเองต่ำจะใช้ความพยายามในการทำงานอย่างมากที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจภายในบุคคล

3. การป้อนกลับในการทำงาน บุคคลซึ่งมีการป้อนกลับในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าการทำงานที่ไม่มี การป้อนกลับ เพราะการป้อนกลับจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

### ทฤษฎีการเสริมแรงของการจูงใจ ของ B.F Skinner

B.F Skinner(1966) เชื่อว่า พฤติกรรมที่ได้รับการเสริมแรงจะเกิดขึ้นซ้ำๆกัน แต่พฤติกรรมที่ไม่ได้รับการเสริมแรงจะไม่ได้เกิดขึ้นซ้ำๆอีก และผลที่เกิดขึ้นภายหลังพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะเป็นสิ่งกำหนดระดับแรงจูงใจ ตัวเสริมแรง (Reinforces) หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพิ่มขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท (ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) คือ

1. ตัวเสริมแรงบวก (Positive Reinforces) ใช้เพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการ เช่น เงินค่ายกย่องชมเชย การยอมรับนับถือ งานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง การประกาศเกียรติคุณ การขึ้นเงินเดือน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะดวกสบาย เป็นต้น

2. ตัวเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforces) ใช้เมื่อต้องการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ เช่น การลงโทษ การตัดเงินเดือน การลดตำแหน่ง การไม่เลื่อนระดับขึ้น การย้ายไปในที่ที่ไม่ต้องการ เป็นต้น

Skinner เน้นว่าตัวเสริมแรงไม่จำเป็นต้องเป็นค่าตอบแทนเสมอไป ในบางครั้งตัวเสริมแรงในทางลบก็อาจช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมในทิศทางที่องค์กรต้องการได้ โดยทฤษฎีเสริมแรงนี้จะมุ่งที่การสังเกตพฤติกรรมมากกว่าการศึกษาความรู้สึกนึกคิดของบุคคล เพื่อให้ทราบผลลัพธ์ที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานและเชื่อว่าการใช้การเสริมแรงเป็นตัวจูงใจเพื่อให้เกิดพฤติกรรมของการกระทำซ้ำหรือเลิกกระทำ จะเป็นวิธีการจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเหมาะสม การเสริมแรงทางบวก เช่น การยกย่องชมเชยบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานดีเพื่อจะได้ทำดียิ่งขึ้นเรื่อยๆ และการให้สิ่งเสริมแรงทางลบ เช่น การลงโทษ บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำเพื่อที่จะให้เลิกทำและพัฒนาตัวเองให้ทำงานดีขึ้น

แนวทางการจูงใจของ Skinner จะใช้ได้ผลดี หากมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคุมการทำงานโดยผ่านกระบวนการรายงานผล และส่งข้อมูลย้อนกลับให้พนักงานทราบผลการปฏิบัติงาน

### แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากในการดำเนินงานขององค์การเพราะองค์การ ทุกแห่งต่างก็มีวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมย่อยหลาย ๆ อย่าง วัฒนธรรม เหล่านี้ต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การและมีผลกระทบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยตรงต่อ ประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และแผนงานเสมอ แต่ในทางปฏิบัติ แล้ววัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่เห็นได้ไม่ชัดเจนและจับต้องได้ยาก องค์การส่วนมากต่างมีการ พัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เป็นเอกลักษณ์แตกต่างกันวัฒนธรรมเฉพาะอย่างที่เกิดขึ้นนี้ต่างมี ผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การ โดยอาจเอื้ออำนวยหรือขัดขวางต่อการพัฒนา การปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์การได้ แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การจึงมีความสำคัญ และมีนักวิชาการจำนวนมากสนใจ และศึกษาความหมายวัฒนธรรมองค์การ

### ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

Schein (1992) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นลักษณะและวิธีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมภายใต้สภาวะแวดล้อมที่กำหนดให้

Robbins (1994) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์การ โดยมีคุณลักษณะสำคัญด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการ ดังนี้

1. การริเริ่มส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับของความ รับผิดชอบ อิสรภาพ และความเป็นอิสระ ซึ่งแต่ละคนมี
2. ความอดทนต่อความเสี่ยง ได้แก่ ระดับที่พนักงานถูกกระตุ้นให้ก้าวร้าวเปลี่ยนแปลงและแสวงหาความเสี่ยง
3. การกำหนดทิศทาง ได้แก่ ระดับที่องค์การ กำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
4. การประสานกันหรือการร่วมมือกัน ได้แก่ ระดับที่หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การได้รับการ กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมประสานและร่วมมือกัน
5. การสนับสนุนทางการจัดการ ได้แก่ ระดับที่ผู้จัดการได้จัดเตรียม ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
6. การควบคุม ได้แก่ จำนวนของกฎ ระเบียบ และปริมาณของการควบคุมบังคับบัญชา โดยตรง ที่นำมาใช้ในการดูแลและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน
7. เอกลักษณ์ ได้แก่ ระดับของสิ่งที่สมาชิกสร้างเอกลักษณ์ให้แก่องค์การในฐานะส่วนรวมมากกว่าในส่วนของกลุ่มการทำงานโดยเฉพาะ หรือความชำนาญด้านวิชาชีพ
8. ระบบการให้รางวัล ได้แก่ระดับของการกำหนดการให้รางวัล (เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ) โดยอาศัยเกณฑ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน
9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง ได้แก่ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นจากลักษณะที่ปรากฏของความขัดแย้ง และการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ระดับของการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ถูกจำกัด โดยระดับของคำสั่งตามสายงานอย่างเป็นทางการ

ลีทริช โครท วรานูสันติกุล (2534) ได้ให้ทัศนะว่า “วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนของคติฐานเบื้องต้น ซึ่งถูกสร้างขึ้นมา คืบพบขึ้นมา พัฒนาขึ้นมา โดยกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งเมื่อกลุ่มนั้นต้องเผชิญกับปัญหาในการปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และปัญหาการเข้ากันได้ภายในของกลุ่ม แบบแผนนี้จะได้รับการถ่ายทอดไปยังคนรุ่นหลังหรือสมาชิกรุ่นใหม่ต่อไป เพื่อให้เขาได้แนวทางที่ถูกต้องในการรับรู้ ความคิด และความรู้สึกที่ตอบสนองต่อปัญหาดังกล่าว”

Sathe (1985) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า “เป็นแบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม ความคิดประจำตัวของพนักงาน ซึ่งรวมกันในองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ต่อสิ่งรอบตัว ทั้งในและนอกองค์กร แบบแผนนี้เกิดจากการเรียนรู้มาจากเพื่อนร่วมงานว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด ควรทำหรือไม่ควรทำอย่างไร”

#### ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

การบริหารงานในองค์กรดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามความต้องการนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ หรือปัจจัยมากมายหลายประการ ได้แก่ ต้องมีการวัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรได้หลายประการ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กรที่สมาชิกจะรับรู้ และยึดถือร่วมกัน จะช่วยกำหนดบทบาทขององค์กรให้แตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ

2. วัฒนธรรมองค์กรช่วยเสริมสร้างความผูกพันในหมู่สมาชิกและกระตุ้นให้เกิดการยอมรับผูกพันในองค์กร ไม่ทำให้สมาชิกยึดมั่นแก่ตนเอง

3. วัฒนธรรมองค์กรช่วยเพิ่มเสถียรภาพขององค์กรในฐานะเป็นระบบสังคมเป็นเครื่องมือ ทางสังคมที่จะยึดสมาชิกในองค์กรเข้าไว้ด้วยกัน โดยการสร้างมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากร ในองค์กรนั้น

4. วัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบของระเบียบแบบแผนสำหรับสมาชิกในองค์กรที่จะทราบถึงแนวทางปฏิบัติและพฤติกรรมองค์กรว่าเป็นไปในลักษณะใด ซึ่งจะก่อให้เกิดจิตสำนึกและกลไก ในการควบคุม

## 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงพยาบาลสงฆ์

โรงพยาบาลสงฆ์เป็นโรงพยาบาลแห่งเดียวในประเทศไทยและในโลกรที่รัฐบาลได้จัดสร้างขึ้นเพื่อให้บริการด้านการรักษาแก่พระภิกษุ สามเณร ที่อาพาธทั่วประเทศ เริ่มต้นขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ.2484 ในสมัยรัฐบาลของ ฯพลฯจอมพล ป. พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี ดำริที่จะสร้างโรงพยาบาลสงฆ์ขึ้นที่บริเวณ วัดพระศรีมหาธาตุ แต่หากต้องระงับไปเนื่องจากเกิดสงครามโลกครั้งที่สอง ต่อมาในปี พ.ศ.2492 ฯพลฯจอมพล ป. พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี ดำริให้มีการรื้อฟื้นเรื่องการสร้างโรงพยาบาลสงฆ์ โดยได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นคณะหนึ่งดำเนินการในเรื่องนี้ เรียกว่า “คณะกรรมการพิจารณาการก่อสร้างโรงพยาบาลสงฆ์” ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2492 คณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วย บรรพชิตและฆราวาสรวมกัน 13 ท่าน ได้ร่วมกันประชุมพิจารณาปรึกษา ดำเนินการก่อสร้างโรงพยาบาลสงฆ์เป็นลำดับ และได้ตกลงคัดเลือกได้ที่ดิน ณ ตำบลทุ่งพญาไท คือที่ตั้งในปัจจุบันนี้ และเริ่มวางศิลาฤกษ์เมื่อ วันพุธที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2492 เวลา 09.32 น. อันตรงกับวันวิสาขบูชาโดยสมเด็จพระสังฆราชเจ้ากรมหลวง วชิรญาณวงศ์ วัดบวรนิเวศวิหาร ได้ทรงเป็นประธานในพิธีและทรงขนานนามให้ว่า “โรงพยาบาลสงฆ์” พิธีเปิดโรงพยาบาลได้กระทำอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2494 และได้มอบให้กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข รับไปดำเนินกิจการต่อไป โดยมีนายแพทย์วิรัช มรรคดวงแก้ว เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลสงฆ์คนแรก และเริ่มปฏิบัติงานเมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ.2494 กาลต่อมาสมเด็จพระสังฆราช (กิตติโมกข์มหาเถระ) เจ้าอาวาสวัดเบญจมบพิตร ซึ่งสมัยนั้นทรงสมณศักดิ์เป็นสมเด็จพระวันรัต และทรงดำรงตำแหน่งสังฆนายก ได้พิจารณาเห็นว่ากิจการของโรงพยาบาลสงฆ์ได้เจริญรุ่งเรือง เป็นสถานที่อำนวยความสะดวกแก่พระภิกษุ สามเณรผู้อาพาธได้จริง แต่การดำเนินงานของนายแพทย์และเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลสงฆ์บางประการต้องได้รับความไม่สะดวกบ้างเพราะเป็นงานที่เกี่ยวกับกิจของสงฆ์โดยเฉพาะ ถ้ามีกรรมการฝ่ายสงฆ์ร่วมปฏิบัติงานกับกรรมการฝ่ายฆราวาสของโรงพยาบาลด้วยก็จะเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระและช่วยให้เกิดความสะดวกเรียบร้อยขึ้นกรรมการสงฆ์ชุดแรก เรียกว่า “คณะกรรมการอำนวยความสะดวกและอนุเคราะห์พระภิกษุ สามเณรอพาธประจำโรงพยาบาลสงฆ์” ได้รับการแต่งตั้งจากสมเด็จพระสังฆนายก เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ.2496 ทำหน้าที่ช่วยควบคุม ดูแลวางระเบียบข้อปฏิบัติและขจัดปัญหาต่างๆที่เกี่ยวกับพระภิกษุ สามเณรอพาธในโรงพยาบาลสงฆ์ ทั้งช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อให้พระภิกษุ สามเณรอพาธ ได้รับความผาสุกและความสะดวกเท่าที่ควร กับช่วยเหลือในกิจการของโรงพยาบาลสงฆ์ ตามความจำเป็นเป็นครั้งคราว ฯลฯ

หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลสงฆ์

1. ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัยทางการแพทย์ ด้านโรคทั่วไป และจักษุวิทยาแก่ภิกษุ สามเณร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ดำเนินการเกี่ยวกับการให้การศึกษาและฝึกอบรมแก่แพทย์ และแพทย์ประจำบ้าน เพื่อให้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในสาขาที่รับผิดชอบ ตลอดจนถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการแพทย์ให้แก่บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข
3. ให้บริการตรวจวินิจฉัย บำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ เพื่อพัฒนาวิชาการแพทย์ด้านโรคทั่วไปและจักษุวิทยาแก่พระภิกษุ สามเณร
4. ปฏิบัติงานหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ได้รับมอบหมาย

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

McClure and Hinshaw (2002 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า การที่โรงพยาบาลจะดึงดูดใจนั้นจะต้องประกอบด้วยความสุข 3 ด้าน ดังนี้ บุคลากรมีความสุข (Staff well-being) โรงพยาบาลหรือสังคมที่มีความสุข (Hospital well-being) และผู้รับบริการมีความสุข (Client well-being) สิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ และดึงดูดวิชาชีพพยาบาลไว้ได้

ประภัสสร ฉันทศรัทธากการ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานพยาบาลเป็นตัวประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และอธิบายว่าพยาบาลส่วนใหญ่คำนึงถึงคุณค่าของงานพยาบาล ซึ่งเป็นเรื่องคุณค่าทางด้านจิตใจ ทำให้มีความสุข มีความภาคภูมิใจ อีกทั้งเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี บุคคลทั่วไปและสังคมให้การยอมรับว่าเป็นวิชาชีพที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญ ทำให้เห็นคุณค่าในวิชาชีพ ช่วยให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต

จงจิต เดชวิบูลย์มงคล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ รับรู้ถึงความพึงพอใจในงานของตนเอง และมีอารมณ์ทางบวกในการทำงานอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากพยาบาลประจำการ มองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ตนกระทำอยู่ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ อีกทั้งงานที่ทำส่งเสริมการใช้สติปัญญา ทำให้ต้องพิจารณาเชิงเหตุผลตลอดเวลาประกอบกับงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องกระทำกับคุณภาพชีวิตของบุคคลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้พยาบาลจึงต้องทำงานบนพื้นฐานของความรับผิดชอบเชิงศีลธรรม เพื่อการทำงานอย่างถูกต้อง ซื่อสัตย์และเชื่อถือได้ สมเหตุสมผลในการกระทำ จึงทำให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข

สุวิทย์ สายสุเขียว และคณะ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะต่อการปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าแม่เมาะ พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงไฟฟ้าแม่เมาะ โดยรวมมีระดับความพึงพอใจมาก และเมื่อวิเคราะห์แยกตามลักษณะงาน พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ด้านการสื่อสารภายใน คำนวณค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อม ของที่ทำงาน และด้านวิธีการทำงาน พบว่า มีระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

**กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549 : บทคัดย่อ)** ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครพบว่า การที่พยาบาลประจำการมีการติดต่อสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ก่อให้เกิดการช่วยเหลือกันและกันเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ มีการร่วมกันคิดและหาเหตุผลในการแก้ปัญหา เกิดความผูกพันในงานที่ปฏิบัติก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และบุคคลจะมีความสุขก็ต่อเมื่อได้รับการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

**นภัชชล รอดเที่ยง (2550 : บทคัดย่อ)** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของ บุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรรถ ค่าแห่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพ การจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข ในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของ บุคลากรได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ได้ร้อยละ 62.10

**รวมศิริ เมนะโพธิ (2550 : บทคัดย่อ)** ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมดห้ามิติ ได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติ ด้านค่านิยมขององค์กร เครื่องมือดังกล่าวสามารถวัดระดับความคิดเห็นระดับความสุขในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า เครื่องมือนี้มีค่าความน่าเชื่อถือสูง กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha) และจากระดับความสุข จากการงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือนี้ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากทั้งสองส่วน นอกจากนี้ในส่วนองระดับความสุขของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.487 กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

**สุกัญญา อินตะโตด (2550 : บทคัดย่อ)** ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยทางชีวสังคมเฉพาะด้านรายได้ขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน พนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยนี้คือ บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลสงฆ์ จำนวน 683 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดตัวอย่างจากการคำนวณสูตรของ Taro Yamane (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2540)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (3.1)$$

โดยที่  $e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร

$n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน .05 ไว้

ดังนี้

$$n = \frac{683}{1+683(.05)^2}$$

$$n = 253$$

จากการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ ที่ต้องการ สุ่มตัวอย่างมีขนาดตัวอย่างเท่ากับ 253 คน และจะใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายจากจำนวนประชากรทั้งหมด

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งงานปัจจุบัน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาในการทำงานในองค์กรถึงปัจจุบัน คำถามส่วนนี้ มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้ในการสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยในด้านต่างๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์กร การฝึกอบรม และการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร และผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาเป็นข้อคำถาม จำนวน 40 ข้อ จากข้อมูลส่วนที่ 2 มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด กำหนดคำตอบแบบมาตราส่วน

ส่วนที่ 3 : ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยใช้ในการสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อความสุขในการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ความภาคภูมิใจต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบของความสุขนั้น ประกอบด้วยตัวองค์ประกอบย่อยๆ และผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาเป็นข้อคำถาม จำนวน 23 ข้อ จากข้อมูลส่วนที่ 3 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด กำหนดคำตอบแบบมาตราส่วน

ส่วนที่ 4 : ข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเสนอแนะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มความสุขในการทำงาน คำถามมีลักษณะเป็นปลายเปิดให้ผู้ตอบตอบแบบอิสระ

### 3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ทั้งทางด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และด้านความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง ซึ่งได้แก่อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิอีก 2 ท่าน ทำการตรวจสอบและแก้ไข เพื่อให้เหมาะสมทั้งทางด้านเนื้อหา ภาษา และการสื่อสารความหมาย ก่อนที่จะนำไปทำการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

ตารางที่ 3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
ดร.พยัคฆ์ ภูมิรงค์	ผู้จัดการฝ่ายการตลาด	บริษัท CPAC
พ.ญ.ไพรัตน์ แสงศิษู	แพทย์เชี่ยวชาญกลุ่มงานอายุศาสตร์	โรงพยาบาลสงฆ์
น.ส. จิราภรณ์ ศรีไชย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	โรงพยาบาลสงฆ์

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ที่ทำการศึกษารวม 30 คน

ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” ( $\alpha$ ) มีสูตรในการหาค่าความเชื่อมั่นดังนี้คือ

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\} \quad (3.3)$$

$\alpha$  แทน ค่าความเชื่อมั่น  
 $k$  แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด  
 $\sum S_i^2$  แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ  
 $S^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach' Alpha Coefficient ดังแสดงในรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ลำดับที่	ปัจจัย	ค่าความเชื่อมั่น
1	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.9249
2	ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	0.8606
3	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.7936
4	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.8294
5	ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	0.8883

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของความสุขในการทำงาน

ลำดับที่	ปัจจัย	ค่าความเชื่อมั่น
1	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	0.7829
2	ด้านความภักดีต่อองค์กร	0.7791
3	ด้านความสำเร็จในงาน	0.7914
4	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	0.8721
5	ด้านความสุขในการทำงานโดยรวม	0.8524

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach' Alpha Coefficient มานำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาสมบรูณ์อีกครั้ง ขึ้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังโรงพยาบาลสงฆ์ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูล โดยจะใช้วิธีการรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

#### 3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้ กับบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ ทั้งหมด 253 คน จากประชากรทั้งหมด 683 คน สำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถามดังนี้

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสงฆ์ เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว พร้อมหนังสือเพื่อขออนุญาตไปสอบถามบุคลากรโรงพยาบาลสงฆ์ ที่ได้รับการสุ่มตัวอย่างจำนวน 253 คน ในแผนกต่างๆ โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย และรอเก็บแบบสอบถามกลับมาทำการประมวล
3. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนจะนำไปวิเคราะห์
4. นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

#### 3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมวารสาร เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

3.5.2 นำแบบสอบถามบันทึกลงใน โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยกำหนดระดับของแบบสอบถามแบบมาตรวัด Likert Scale ทั้งหมด 5 ระดับ ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนน ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 คะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามวัดระดับความสุขของบุคลากร ในโรงพยาบาลสงฆ์

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน	
	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ที่มา : พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543:107-108)

ดังนั้นแบบสอบถามในส่วนระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน คะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในแต่ละด้าน ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543: 107-108)

คะแนนเฉลี่ย	ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่ำกว่า 1.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มากกว่าหรือเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นแบบสอบถามในส่วนระดับความสุขในการทำงาน คะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านและการแปรความหมายเป็น ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543: 107-108)

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความสุข
4.21 – 5.00	สูงมาก
3.41 – 4.20	สูง
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	ต่ำ
1.00 – 1.80	ต่ำมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่ำกว่า 1.00 หมายถึง มีระดับความสุขไม่แตกต่างกันมาก และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มากกว่าหรือเท่ากับ 1.00 หมายถึง มีระดับความสุขแตกต่างกันมาก

### 3.5.4 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3.5 สมมติฐานวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่1 ค่าตอบแทน วัฒนธรรมองค์กร การฝึกอบรมและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่2 ค่าตอบแทน วัฒนธรรมองค์กร การฝึกอบรมและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่3 ค่าตอบแทน วัฒนธรรมองค์กร การฝึกอบรมและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่4 ค่าตอบแทน วัฒนธรรมองค์กร การฝึกอบรมและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่5 ค่าตอบแทน วัฒนธรรมองค์กร การฝึกอบรมและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขโดยรวมในการทำงาน	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.6.1 ค่าเฉลี่ยหรือมัธมิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้อธิบายค่าเฉลี่ยของคะแนนที่บุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ทำแบบสอบถามเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2540: 137)

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n} \quad (3.4)$$

โดยที่	X	=	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	$\bar{X}$	=	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x$	=	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	=	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายลักษณะการกระจายของข้อมูล ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540: 143)

$$S. D. = \sqrt{\frac{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)}} \quad (3.5)$$

โดยที่	S. D.	=	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
--------	-------	---	---

3.6.3 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพงาน

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนที่คำนวณ}}{\text{จำนวนทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.6)$$

3.6.4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระ (Independent variable) หลายตัวแปรร่วมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้เป็น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.7)$$

เมื่อ  $Y_i$  = ค่าสังเกตที่  $i$  ของตัวแปรตามของประชากร

$X_{1i}$  = ค่าที่สังเกตที่  $i$  ของตัวแปรอิสระที่  $j$  เมื่อ  $j = 1, 2, \dots, k$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- $\beta_0$  = ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ  $X_i$  ทุกค่าเป็น 0)  
 $\beta_j$  = ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial regression coefficient)  
 ของตัวแปรอิสระที่  $j$   
 $\varepsilon_i$  = ค่าความคลาดเคลื่อนที่  $i$

ข้อสมมติ(Assumption) ของความคลาดเคลื่อน

1.  $\varepsilon_i$  มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal distribution) โดยที่ค่าคาดหวัง (Expected value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่

2.  $\varepsilon_i$  และ  $\varepsilon_j$  สำหรับ  $i \neq j$  เป็นอิสระต่อกัน

3.  $X_{ij}$  แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ โดยกำหนดค่าต่างๆดังนี้

สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณค่า  $Y_i$  ที่กำหนดได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่า สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยสมการเป็นดังนี้

$$Y_i = b_0 + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} \dots + b_kX_{ki} \quad (3.8)$$

โดยที่  $Y_i$  เป็นค่าประมาณของ  $Y_i$  และ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  เป็นค่าประมาณ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  ตามลำดับ ในการหาค่าประมาณ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  ของ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  จะหาได้โดยใช้วิธี least squares method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ จะได้สูตรการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1}X'Y \quad (3.9)$$

เมื่อ

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, X = \begin{bmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & \dots & X_{k1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & \dots & X_{k2} \\ 1 & \vdots & \vdots & \dots & X_{k3} \\ 1 & \vdots & \vdots & \dots & X_{k4} \\ 1 & X_{1n} & X_{2n} & \dots & X_{k5} \\ 1 & & & & X_{k6} \end{bmatrix}, b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทดสอบสมการความถดถอยเชิงเส้นโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว โดยมีสมมติฐานคือ

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots \beta_k = 0$$

$$H_1: \beta_j \text{ อย่างน้อย 1 ค่าที่ } \neq 0 : i = 1, 2, 3, \dots, k$$

เมื่อ  $\beta_k$  เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) โดยที่สูตรที่ใช้ในการคำนวณ คือ(กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546:302-303)

$$F = \frac{(b'X'Y - ny^2)/k}{(Y'Y - b'X'Y)/(n-k-1)} \quad (3.10)$$

เปรียบเทียบค่า  $F$  ที่ได้จากการคำนวณกับค่า  $F$  ที่ได้จากตารางที่  $df = n - k - 1$  เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า  $F$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า  $F$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แสดงว่า  $X$  ทั้ง  $k$  ตัว ไม่มีอิทธิพลต่อ  $Y$  ในรูปเชิงเส้น

ถ้าค่า  $F$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า  $F$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  แสดงว่ามี  $X_i$  อย่างน้อย 1 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อ  $Y$  ในรูปเชิงเส้น จึงต้องทดสอบต่อไปว่า  $X_i$  ตัวใดมีความสัมพันธ์กับ  $Y$  โดยใช้สถิติทดสอบเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์การถดถอยทดสอบต่อไป

การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอย (Regression coefficient) สมมติฐาน

$$H_0: \beta_i = 0$$

$$H_1: \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.11)$$

$S_{b_j}$  หาได้จากการถอดรากกำลังสองของ  $\text{var}(b_j)$  ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{var}(b_j) = \sigma^2 (X'X)^{-1}$$

เมื่อ  $\sigma^2$  คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จาก

$$(Y'Y - b'X'Y)/(n - k - 1) \quad (3.12)$$

เปรียบเทียบค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า  $t$  ที่ได้จากตารางที่  $df = n - k - 1$  เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า  $t$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แสดงว่าค่า  $\beta_j = 0$  นั่นคือ ตัวแปร  $X_j$  ไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปร  $Y$  เป็นเส้นตรง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่า  $t$  ที่ได้จากราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่าค่า  $\beta_j \neq 0$  นั่นคือ ตัวแปรตาม  $X_j$  มีอิทธิพลต่อตัวแปร  $Y$  เป็นเส้นตรง

การแปลความหมาย

เมื่อ  $b_j$  มีนัยสำคัญ แปลความหมายได้ว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป  $b_j$  หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่

Coefficient of determination ,  $R^2$

ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า  $Y$  ค่า  $R^2$  บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึงร้อยละความแปรปรวนของ  $Y$  ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยเส้น Regression คำนวณจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y}{Y'Y} \quad (3.13)$$

โดยการศึกษาครั้งนี้มีการกำหนดตัวแปรต่างๆ ดังนี้

$k$  = จำนวนตัวแปรอิสระ คือ 5

$Y$  = ความสุข ได้แก่ ความภาคภูมิใจต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงานการเป็นที่ยอมรับ

$X_1$  = ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

$X_2$  = วัฒนธรรมองค์กร

$X_3$  = การฝึกอบรมและพัฒนา

$X_4$  = ความก้าวหน้าในอาชีพ

$X_5$  = การสนับสนุนจากผู้บริหาร

วิธีการนี้ใช้ทดสอบสมมติฐาน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ทั้งหมด 253 ชุด ซึ่งเท่ากับขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และเสนอผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์
- 4.5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ บุคลากรของโรงพยาบาลสงฆ์ ในแนวทางในการเพิ่มความสุขในการทำงาน

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการจ้างงาน กลุ่มภารกิจที่สังกัด รายได้ต่อเดือน ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง และได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่ครบถ้วนจำนวน 253 ฉบับ ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	97	38.34
หญิง	156	61.66
รวม	253	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 4.1(ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>2. อายุ</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	8	3.16
มากกว่า 20 – 30 ปี	64	25.30
มากกว่า 30 – 40 ปี	74	29.25
มากกว่า 40 – 50 ปี	70	27.67
มากกว่า 50 ปี	37	14.62
รวม	253	100.00
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
มัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า	12	4.74
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช.	49	19.37
อนุปริญญา/ปวส.	27	10.67
ปริญญาตรี	141	55.73
สูงกว่าปริญญาตรี	24	9.49
รวม	253	100.00
<b>4. สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	117	46.25
สมรส	128	50.59
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	8	3.16
รวม	253	100.00
<b>5. ประสบการณ์การทำงาน</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	18	7.11
มากกว่า 1-3 ปี	49	19.37
มากกว่า 3-6 ปี	33	13.04
มากกว่า 6-10 ปี	20	7.91
มากกว่า 10 ปี	133	52.57
รวม	253	100.00
<b>6. สถานภาพการจ้างงาน</b>		
ข้าราชการประจำ	108	42.69
ลูกจ้างประจำ	43	17.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1(ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลูกจ้างชั่วคราว	102	40.32
รวม	253	100.00
7. กลุ่มภารกิจที่สังกัด		
กลุ่มภารกิจอำนวยการ	61	24.11
กลุ่มภารกิจวิชาการ	98	38.74
กลุ่มภารกิจบริการวิชาการ	94	37.15
รวม	253	100.00
8. รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	70	27.67
มากกว่า 10,000-20,000 บาท	83	32.81
มากกว่า 20,000-30,000 บาท	57	22.53
มากกว่า 30,000-40,000 บาท	32	12.65
มากกว่า 40,000-50,000 บาท	9	3.56
มากกว่า 50,000 บาท	2	0.79
รวม	253	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 253 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 156 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.66 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 97 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.34

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 253 ราย ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 – 40 ปี จำนวน 74 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.25 รองลงมามีอายุมากกว่า 40 – 50 ปี จำนวน 70 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.67 อายุมากกว่า 20 – 30 ปี จำนวน 64 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.30 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 37 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.62 และอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.16 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 253 ราย ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 141 ราย คิดเป็นร้อยละ 55.73 รองลงมามีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. จำนวน 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.37 อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.67 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.49 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.74 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานภาพการสมรส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 253 ราย ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 128 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.59 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 117 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.25 และมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.16 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 253 ราย ส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 133 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.57 รองลงมามีอายุงานมากกว่า 1 – 3 ปี จำนวน 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.37 อายุงานมากกว่า 3 – 6 ปี จำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.04 อายุงานมากกว่า 6 – 10 ปี จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.91 และมีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.11 ตามลำดับ

สถานภาพการจ้างงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 253 ราย ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประจำ จำนวน 108 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.69 รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 102 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.32 และเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.00 ตามลำดับ

กลุ่มภารกิจที่สังกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 253 ราย ส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มภารกิจวิชาการ จำนวน 98 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.74 รองลงมาสังกัดกลุ่มภารกิจบริการวิชาการ จำนวน 94 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.15 และสังกัดกลุ่มภารกิจอำนวยการ จำนวน 61 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.11 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 253 ราย ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 83 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.81 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 70 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.67 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 - 30,000 บาท จำนวน 57 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.53 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 - 40,000 บาท จำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.65 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 - 50,000 บาท จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.56 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.79 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ ทั้ง 5 ปัจจัยได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ วัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2 ถึงตารางที่ 4.12

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	n = 253		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.05	0.725	ปานกลาง	5
การฝึกอบรมและพัฒนา	3.19	0.638	ปานกลาง	1
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.09	0.608	ปานกลาง	4
วัฒนธรรมองค์กร	3.15	0.549	ปานกลาง	3
การสนับสนุนจากผู้บริหาร	3.17	0.616	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.13	0.487	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.13 และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.487 และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในแต่ละด้าน สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ การฝึกอบรมและพัฒนาพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.19 และระดับการฝึกอบรมและพัฒนาไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.638

ลำดับที่ 2 คือ การสนับสนุนจากผู้บริหารพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.17 และระดับการสนับสนุนจากผู้บริหารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.616

ลำดับที่ 3 คือ วัฒนธรรมองค์กรพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.15 และระดับวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.549

ลำดับที่ 4 คือ ความก้าวหน้าในอาชีพพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.09 และระดับความก้าวหน้าไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.608

ลำดับที่ 5 คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.05 และระดับค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.725

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	n = 253		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.สวัสดิการขั้นพื้นฐานที่โรงพยาบาลสงฆ์ จัดให้มืออย่างเพียงพอ	2.94	0.874	ปานกลาง	6
2.ท่านได้รับสิทธิ ประโยชน์ด้าน รักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยอย่างเพียงพอ	3.14	1.036	ปานกลาง	3
3.ท่านได้รับสิทธิ ประโยชน์ด้านการสร้าง เสริมสุขภาพอย่างเพียงพอ	3.17	0.832	ปานกลาง	2
4.ท่านได้รับสิทธิ ประโยชน์ด้านวันหยุด วันลาอย่างเพียงพอ	3.57	2.668	มาก	1
5.เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม กับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.06	0.893	ปานกลาง	4
6.เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรม เมื่อเทียบกับโรงพยาบาลอื่นที่มีลักษณะ ใกล้เคียงกัน	3.01	0.828	ปานกลาง	5
7.เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับ ค่าใช้จ่ายในครอบครัว	2.83	0.995	ปานกลาง	7
8.เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครอง ชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	2.66	1.005	ปานกลาง	8
โดยรวม	3.05	0.725	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.3 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.05 และระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.725 และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในแต่ละข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านได้รับสิทธิ ประโยชน์ด้านวันหยุด วันลาอย่างเพียงพอ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.57 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.668

ลำดับที่ 2 คือ ท่านได้รับสิทธิ ประโยชน์ด้านการสร้างเสริมสุขภาพอย่างเพียงพอ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.17 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.832

ลำดับที่ 3 คือ ท่านได้รับสิทธิ ประโยชน์ด้านรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยอย่างเพียงพอ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.14 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.036

ลำดับที่ 4 คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.06 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.893

ลำดับที่ 5 คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับโรงพยาบาลอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.01 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.828

ลำดับที่ 6 คือ สวัสดิการขั้นพื้นฐานที่โรงพยาบาลสงฆ์จัดให้มื่ออย่างเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากพบว่าคะแนนเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.94 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.874

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 7 คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.83 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.995

ลำดับที่ 8 คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.66 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.005

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ในด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	n = 253		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาลสงฆ์ให้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงาน	3.02	0.925	ปานกลาง	6
2. โรงพยาบาลสงฆ์เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.04	0.975	ปานกลาง	5
3. ท่านมีโอกาสนในการค้นคว้าหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน	3.17	0.896	ปานกลาง	3
4. ท่านได้รับโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	3.11	0.893	ปานกลาง	4
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ ภารกิจ และ เป้าหมายของโรงพยาบาลสงฆ์เป็นอย่างดี	3.43	0.767	มาก	1
6. ท่านมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงานของโรงพยาบาลสงฆ์อย่างชัดเจน	3.35	0.815	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.19	0.638	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.4 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการฝึกอบรมและพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.19 และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการฝึกอบรมและพัฒนาโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.638 และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการฝึกอบรมและพัฒนาในแต่ละข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ ภารกิจ และ เป้าหมายของโรงพยาบาลสงฆ์เป็นอย่างดีพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.43 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.767

ลำดับที่ 2 คือ ท่านมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงานของโรงพยาบาลสงฆ์อย่างชัดเจน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.35 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.815

ลำดับที่ 3 คือ ท่านมีโอกาสในการค้นคว้าหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.17 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.896

ลำดับที่ 4 คือ ท่านได้รับโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.11 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.893

ลำดับที่ 5 คือ โรงพยาบาลสงฆ์เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.04 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.975

ลำดับที่ 6 คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาลสงฆ์ให้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.02 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.925

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่มีผลต่อ  
ความสุในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	n = 253		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.โรงพยาบาลสงฆ์มีการวางแผนในการ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับสามารถก้าว ขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	2.98	0.925	ปานกลาง	4
2.ท่านได้รับการประเมินเพื่อเลื่อน ตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	3.08	0.879	ปานกลาง	3
3.ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	3.36	0.877	ปานกลาง	2
4.ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.92	0.971	ปานกลาง	5
5.ท่านมีโอกาสรับผิดชอบในงานมากขึ้น	3.47	0.804	มาก	1
6.ท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของ โรงพยาบาลสงฆ์	2.94	0.936	ปานกลาง	6
7.เส้นทาง career เต็มโตในการ ปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน	2.90	0.959	ปานกลาง	7
โดยรวม	3.09	0.608	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุด้านการงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ  
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.09 และปัจจัยที่มีผลต่อ  
ความสุในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.608 และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสุในการทำงาน  
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพในแต่ละข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านมีโอกาสรับผิดชอบในงานมากขึ้นพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณา  
จากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.47 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง  
กันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.804

ลำดับที่ 2 คือ ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงานพบว่าบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.36 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.877

ลำดับที่ 3 คือ ท่านได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.08 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.879

ลำดับที่ 4 คือ โรงพยาบาลสงฆ์มีการวางแผนในการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับสามารถก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.98 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.925

ลำดับที่ 5 คือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.92 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.971

ลำดับที่ 6 คือ ท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงพยาบาลสงฆ์พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.94 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.936

ลำดับที่ 7 คือ เส้นทางเจริญเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจนพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.90 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.959

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ในด้านวัฒนธรรมองค์การ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ	n = 253		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.โรงพยาบาลสงฆ์เป็นองค์การแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน	3.12	0.840	ปานกลาง	6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร	n = 253		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
2.โรงพยาบาลส่งเสริมเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กร	2.99	0.954	ปานกลาง	9
3.โรงพยาบาลส่งเสริมเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกระดับ	3.02	0.956	ปานกลาง	8
4.โรงพยาบาลส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่เป็นมิตร	3.14	0.893	ปานกลาง	5
5.เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงาน ท่านมักได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.33	0.791	ปานกลาง	1
6.เมื่อเกิดปัญหาส่วนตัว ท่านมักได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.22	0.873	ปานกลาง	4
7.บุคลากรภายในโรงพยาบาลส่งเสริมการติดต่อประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอ	3.24	0.767	ปานกลาง	2 <sup>a</sup>
8.ภายในโรงพยาบาลส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน	3.06	0.880	ปานกลาง	7
9.ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน	3.24	0.880	ปานกลาง	2 <sup>a</sup>
โดยรวม	3.15	0.549	ปานกลาง	

หมายเหตุ  $\alpha$  หมายถึง มีลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.6 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.15 และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.549 และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงาน ท่านมักได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.33 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.791

ลำดับที่ 2 คือ บุคลากรภายในโรงพยาบาลสงฆ์มีการติดต่อประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอ และท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.24 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.767 และ 0.880 ตามลำดับ

ลำดับที่ 4 คือ เมื่อเกิดปัญหาส่วนตัว ท่านมักได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.22 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.873

ลำดับที่ 5 คือ โรงพยาบาลสงฆ์มีบรรยากาศของการทำงานที่เป็นมิตร พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.14 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.893

ลำดับที่ 6 คือ โรงพยาบาลสงฆ์เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.12 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.840

ลำดับที่ 7 คือ ภายในโรงพยาบาลสงฆ์มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งกันและกัน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.06 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.880

ลำดับที่ 8 คือ โรงพยาบาลสงฆ์เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกระดับ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.02 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์

แต่ทุกคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.956

ลำดับที่ 9 คือ โรงพยาบาลสงฆ์เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กร พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.99 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ทุกคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.954

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ในด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	n = 253		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้าของท่านให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	3.30	0.918	ปานกลาง	1
2.สภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงพยาบาลสงฆ์ เช่น ห้องทำงาน แสงสว่าง ระดับเสียง เอื้อต่อการทำงานของ ท่าน	3.08	0.920	ปานกลาง	6 <sup>a</sup>
3.หัวหน้าของท่านสามารถสร้างการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในการทำงาน	3.22	0.959	ปานกลาง	3
4.หัวหน้าของท่านมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนในการทำงาน	3.26	0.886	ปานกลาง	2
5.หัวหน้าของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับท่าน	3.14	0.949	ปานกลาง	4
6.หัวหน้าของท่านสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.08	0.926	ปานกลาง	6 <sup>a</sup>
7.โรงพยาบาลสงฆ์มีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ	3.13	0.985	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.17	0.616	ปานกลาง	

หมายเหตุ  $\alpha$  หมายถึง มีลำดับที่เท่ากัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.17 และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.616 และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารในแต่ละข้อ สามารถเรียงได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้าของท่านให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.30 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.918

ลำดับที่ 2 คือ หัวหน้าของท่านมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.26 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.886

ลำดับที่ 3 คือ หัวหน้าของท่านสามารถสร้างการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.22 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.959

ลำดับที่ 4 คือ หัวหน้าของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับท่าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.14 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.949

ลำดับที่ 5 คือ โรงพยาบาลสงฆ์มีอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.13 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.985

ลำดับที่ 6 คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงพยาบาลสงฆ์ เช่น ห้องทำงาน แสงสว่าง ระดับเสียง ี้อือต่อการทำงานของท่าน และหัวหน้าของท่านสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.08 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.920 และ 0.926 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 ด้านได้ดังนี้ ความพึงพอใจในการทำงาน ความภาคภูมิใจต่อองค์กร ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	n = 253		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
ความพึงพอใจในการทำงาน	3.16	0.499	ปานกลาง	3
ความภาคภูมิใจต่อองค์กร	3.27	0.573	ปานกลาง	2
ความสำเร็จในงาน	3.39	0.535	ปานกลาง	1
การเป็นที่ยอมรับ	3.12	0.527	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.23	0.408	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.23 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.408 และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานในแต่ละด้าน สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ความสำเร็จในงานพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.39 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.535

ลำดับที่ 2 คือ ความภาคภูมิใจต่อองค์กรพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.27 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขด้านภาคภูมิใจต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.573

ลำดับที่ 3 คือ ความพึงพอใจในการทำงานพบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.16 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขด้านความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.499

ลำดับที่ 4 คือ การเป็นที่ยอมรับพบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.12 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขด้านการเป็นที่ยอมรับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.527

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในการทำงานในด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	n = 253		ระดับ	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.บ่อยครั้งที่ท่านต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเวลาราชการ	2.83	0.867	ปานกลาง	7
2.การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.12	0.852	ปานกลาง	4
3.ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม	3.36	0.802	ปานกลาง	2
4.ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอยู่เสมอ	2.84	0.986	ปานกลาง	6
5.ท่านมีโอกาสรสร้างประโยชน์ให้กับโรงพยาบาลสงฆ์มากกว่าที่โรงพยาบาลสงฆ์คาดหวัง	3.35	0.806	ปานกลาง	3
6.ท่านภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงพยาบาลสงฆ์	3.60	0.982	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	n = 253		ระดับ	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
7. โดยภาพรวม ท่านพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับ	2.99	0.923	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.16	0.499	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.16 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.499 และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงพยาบาลสงฆ์ พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.60 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.982

ลำดับที่ 2 คือ ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.36 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.802

ลำดับที่ 3 คือ ท่านมีโอกาสสร้างประโยชน์ให้กับโรงพยาบาลสงฆ์มากกว่าที่โรงพยาบาลสงฆ์คาดหวัง พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในข้อนี้อยู่ในระดับอยู่ปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.35 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.806

ลำดับที่ 4 คือ การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.12 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.852

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 คือ โดยภาพรวม ท่านพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับ พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.99 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.923

ลำดับที่ 6 คือ ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอยู่เสมอ พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.84 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.986

ลำดับที่ 7 คือ บ่อยครั้งที่ท่านต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเวลาราชการ พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.83 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.867

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสูงในการทำงานในด้านความภักดีต่อองค์กร

ความสุขในการทำงาน ด้านความภักดีต่อองค์กร	n = 253		ระดับ	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.หากมีโอกาสด ท่านจะบอกสิ่งดีๆเกี่ยวกับ การทำงานที่โรงพยาบาลสงฆ์ให้กับผู้อื่น ทราบ	3.41	0.901	มาก	2 <sup>a</sup>
2.การตัดสินใจทำงานที่โรงพยาบาลสงฆ์ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.41	0.963	มาก	2 <sup>a</sup>
3.ท่านแทบจะไม่เคยคิดลาออกจากงาน ไป ทำงานที่อื่น	3.19	0.994	ปานกลาง	4
4.ท่านอยากลาออกจากงาน แต่ทางเลือกใน การเปลี่ยนงานใหม่มีน้อย	2.79	0.983	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน ด้านความภักดีต่อองค์กร	n = 253		ระดับ	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
5. ท่านพร้อมจะทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงพยาบาล สงฆ์	3.52	0.918	มาก	1
โดยรวม	3.27	0.573	ปานกลาง	

หมายเหตุ  $\alpha$  หมายถึง มีลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.10 พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในการทำงานด้านความภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.27 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านความภักดีต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.573 และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานด้านความภักดีต่อองค์กรในแต่ละข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านพร้อมจะทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงพยาบาลสงฆ์ พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในข้อนี้อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.52 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.918

ลำดับที่ 2 คือ หากมีโอกาส ท่านจะบอกสิ่งดีๆเกี่ยวกับการทำงานที่โรงพยาบาลสงฆ์ให้กับผู้อื่นทราบ และการตัดสินใจทำงานที่โรงพยาบาลสงฆ์ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในข้อนี้อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.41 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.901 และ 0.963 ตามลำดับ

ลำดับที่ 4 คือ ท่านแทบจะไม่เคยคิดลาออกจากงาน ไปทำงานที่อื่น พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.19 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.994

ลำดับที่ 5 คือ ท่านอยากลาออกจากงาน แต่ทางเลือกในการเปลี่ยนงานใหม่มีน้อย พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.79 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.983

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการทำงานในด้านความสำเร็จในงาน

ความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน	n = 253		ระดับ	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.49	0.810	มาก	1
2.ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่ได้รับมอบหมาย	3.47	0.870	มาก	2
3.ท่านพึงพอใจกับความสำเร็จในหน้าที่การงานในช่วงเวลาที่ผ่านมาที่ท่านทำงานในโรงพยาบาลสงฆ์	3.40	0.798	ปานกลาง	3
4.ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพสูงเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน	3.30	0.780	ปานกลาง	4
5.ท่านมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานที่ท่านสังกัด	3.27	0.844	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.39	0.535	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.39 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.535 และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานในแต่ละข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในข้อนี้อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.49 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.810

ลำดับที่ 2 คือ ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่ได้รับมอบหมาย พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในข้อนี้อยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.47 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.870

ลำดับที่ 3 คือ ท่านพึงพอใจกับความสำเร็จในหน้าที่การงานในช่วงเวลาที่ผ่านมาที่ท่านทำงานในโรงพยาบาลสงฆ์ พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.40 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.798

ลำดับที่ 4 คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพสูงเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.30 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.780

ลำดับที่ 5 คือ ท่านมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานที่ท่านสังกัด พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.27 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.844

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความสุขในการทำงานในด้านการเป็นที่ยอมรับ

ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ	n = 253		ระดับ	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.53	0.878	มาก	1
2.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า	3.40	0.908	ปานกลาง	3 <sup>a</sup>
3.ท่านเป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน	3.38	0.888	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ	n = 253		ระดับ	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
4.ท่านเป็นที่ไว้วางใจของหัวหน้า	3.40	0.869	ปานกลาง	3 <sup>a</sup>
5.ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.41	0.874	มาก	2
6.ท่านรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน	1.61	0.792	น้อยมาก	6
โดยรวม	3.12	0.527	ปานกลาง	

หมายเหตุ  $a$  หมายถึง มีลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.12 พบว่าบุคลากรใน โรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.12 และบุคลากรใน โรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.527 และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในแต่ละข้อ สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พบว่าบุคลากรใน โรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.53 และบุคลากรใน โรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีระดับความสุขไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.878

ลำดับที่ 2 คือ ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี พบว่าบุคลากรใน โรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในข้อนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.41 และบุคลากรใน โรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีระดับความสุขไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.874

ลำดับที่ 3 คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า และท่านเป็นที่ไว้วางใจของหัวหน้า พบว่าบุคลากรใน โรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.40 และบุคลากรใน โรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีระดับความสุขไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.908 และ 0.869 ตามลำดับ

ลำดับที่ 5 คือ ท่านเป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.38 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีระดับความสุขไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.888

ลำดับที่ 6 คือ ท่านรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในข้อนี้อยู่ในระดับน้อยมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.61 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีระดับความสุขไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.792

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์

การจำแนกค่าตัวแปรเพื่อวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ สามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ	สัญลักษณ์
1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	COM
2) การฝึกอบรมและพัฒนา	TRA
3) ความก้าวหน้าในอาชีพ	AVM
4) วัฒนธรรมองค์การ	OGC
5) การสนับสนุนจากผู้บริหาร	STM
ตัวแปรความสุข	สัญลักษณ์
1) ความภักดีต่อองค์การ	LYT
2) ความพึงพอใจในการทำงาน	CPY
3) ความสำเร็จในงาน	STJ
4) การเป็นที่ยอมรับ	RCT
5) ความสุขโดยรวม	OAH

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**สมมติฐานที่ 1** ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ วัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความภักดีต่อองค์การ

**ตารางที่ 4.13** ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความภักดีต่อองค์การ

ปัจจัย	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	1.580	7.406	0.000**
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.051	0.915	0.361
การฝึกอบรมและพัฒนา	-0.157	-2.205	0.028*
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.187	2.561	0.011*
วัฒนธรรมองค์การ	0.186	2.369	0.019*
การสนับสนุนจากผู้บริหาร	0.272	4.273	0.000**

$R = 0.485$  ;  $R^2 = 0.235$  ;  $SEE = 0.506$  ;  $F = 15.190$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่าค่า F เท่ากับ 15.190 และ p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ วัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความภักดีต่อองค์การในเชิงเส้นตรงและพบว่ามีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.235 ซึ่งอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานด้านความภักดีต่อองค์การ ได้ร้อยละ 23.5 โดยปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความภักดีต่อองค์การ คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ( $b_3 = 0.187$ ,  $p\text{-value} = 0.011$ ) ด้านวัฒนธรรมองค์การ ( $b_4 = 0.186$ ,  $p\text{-value} = 0.019$ ) ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ( $b_5 = 0.272$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) โดยที่การสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความภักดีต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความก้าวหน้าในอาชีพและวัฒนธรรมองค์การ มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความภักดีต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการฝึกอบรมและพัฒนา ( $b_2 = -0.157$ ,  $p\text{-value} = 0.028$ ) มีผลทางลบต่อความสุขในการทำงานด้านความภักดีต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความภักดีต่อองค์การ ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความภักดีต่อองค์การได้ ดังสมการ

$$LPT = 1.580^{**} + 0.051COM - 0.157^{*}TRA + 0.187^{*}AVM + 0.186^{*}OGC + 0.272^{**}STM$$

**สมมติฐานที่ 2** ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ วัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

**ตารางที่ 4.14** ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัย	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	1.407	7.829	0.000**
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.040	0.862	0.390
การฝึกอบรมและพัฒนา	-0.004	-0.065	0.948
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.072	1.168	0.244
วัฒนธรรมองค์การ	0.300	4.534	0.000**
การสนับสนุนจากผู้บริหาร	0.147	2.738	0.007**

$R = 0.534$  ;  $R^2 = 0.285$  ;  $SEE = 0.426$  ;  $F = 19.733$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่าค่า F เท่ากับ 19.733 และ p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ วัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานในเชิงเส้นตรง และพบว่ามีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.285 ซึ่งอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้ร้อยละ 28.5 โดยปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน คือวัฒนธรรมองค์การ ( $b_4 = 0.300$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ( $b_5 = 0.147$ ,  $p\text{-value} = 0.007$ ) โดยที่วัฒนธรรมองค์การและการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา และความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานได้ ดังสมการ

$$CPY = 1.470^{**} + 0.040COM - 0.004TRA + 0.072AVM + 0.300^{**}OGC + 0.147^{**}STM$$

สมมติฐานที่ 3 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ วัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

ปัจจัย	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	2.153	10.210	0.000**
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-0.051	-0.939	0.349
การฝึกอบรมและพัฒนา	0.039	0.549	0.583
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.177	2.445	0.015*
วัฒนธรรมองค์การ	0.018	0.228	0.820
การสนับสนุนจากผู้บริหาร	0.208	3.311	0.001**

$$R = 0.386 ; R^2 = 0.149 ; SEE = 0.500 ; F = 8.658 ; p\text{-value} = 0.000^{**}$$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่าค่า F เท่ากับ 8.658 และ p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ วัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานในเชิงเส้นตรง และพบว่ามีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.149 ซึ่งอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ได้ร้อยละ 14.9 โดยปัจจัยที่มีผลทางบวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อความสุขในการทำงานความสำเร็จในงาน คือความก้าวหน้าในอาชีพ ( $b_3=0.177, p\text{-value}=0.015$ ) และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ( $b_5 = 0.208, p\text{-value} = 0.001$ ) โดยที่การสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา และวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานได้ ดังสมการ

$$STJ = 2.153^{**} - 0.051COM + 0.039TRA + 0.177^{*}AVM + 0.018OGC + 0.208^{**}STM$$

สมมติฐานที่ 4 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ วัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนจากผู้บริหารมีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ

ปัจจัย	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	2.282	10.649	0.000**
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-0.024	-0.429	0.668
การฝึกอบรมและพัฒนา	-0.103	-1.435	0.152
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.029	0.398	0.691
วัฒนธรรมองค์การ	0.122	1.554	0.121
การสนับสนุนจากผู้บริหาร	0.241	3.776	0.000**

$$R = 0.314 ; R^2 = 0.099 ; SEE = 0.508 ; F = 5.405 ; p\text{-value} = 0.000^{**}$$

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่าค่า F เท่ากับ 5.405 และ p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ วัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนจากผู้บริหารมีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในเชิงเส้นตรง และพบว่ามีค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$R^2$  เท่ากับ 0.099 ซึ่งอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ได้ร้อยละ 9.9 โดยปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับคือการสนับสนุนจากผู้บริหาร ( $b_5 = 0.241$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) โดยที่การสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในส่วนของค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับได้ ดังสมการ

$$RCT = 2.282^{**} - 0.024COM - 0.103TRA + 0.029AVM + 0.122OGC + 0.241^{**}STM$$

สมมติฐานที่ 5 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ วัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนจากผู้บริหารมีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม

ปัจจัย	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	1.856	12.622	0.000**
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.004	0.102	0.919
การฝึกอบรมและพัฒนา	-0.056	-1.146	0.253
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.116	2.308	0.022*
วัฒนธรรมองค์การ	0.156	2.893	0.004**
การสนับสนุนจากผู้บริหาร	0.217	4.951	0.000**

$$R = 0.537 ; R^2 = 0.288 ; SEE = 0.348 ; F = 20.008 ; p\text{-value} = 0.000^{**}$$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่าค่า F เท่ากับ 20.008 และ p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ วัฒนธรรมองค์การ การสนับสนุนจากผู้บริหารมีผลต่อความสุขในการทำงานในเชิงเส้นตรง และพบว่ามีค่าเอกสารถูกเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$R^2$  เท่ากับ 0.288 ซึ่งอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานโดยรวม ได้ร้อยละ 28.8 โดยปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานโดยรวม คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ( $b_3 = 0.116$ ,  $p\text{-value} = 0.022$ ) วัฒนธรรมองค์การ ( $b_4 = 0.156$ ,  $p\text{-value} = 0.004$ ) และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ( $b_5 = 0.217$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) โดยที่วัฒนธรรมองค์การ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการฝึกอบรมและพัฒนา ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมได้ ดังสมการ

$$O\hat{A}H = 1.856^{**} + 0.004COM - 0.056TRA + 0.116^{*}AVM + 0.156^{**}OGC + 0.217^{**}STM$$

#### 4.5 สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ บุคลากรของโรงพยาบาลสงฆ์ ถึงแนวทางในการเพิ่มความสุขในการทำงาน

จากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยเป็นคำถามปลายเปิดที่สอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. บุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ต้องการให้ผู้บังคับบัญชากำลังใจและคำปรึกษาลูกน้องได้ บังคับบัญชา เวลาลูกน้องมีเรื่องไม่สบายใจในการทำงาน
2. บุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ต้องการให้มีการประเมินผลการทำงาน ควรมีการประเมินทุกสัปดาห์เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน
3. บุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ต้องการให้ปรับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานต้องเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
4. บุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ต้องการให้เพิ่มสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวในการรักษา เมื่อมีอาการเจ็บป่วย
5. บุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ต้องการให้มีการปรับเงินเดือนและค่าจ้างให้สูงขึ้น
6. บุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ต้องการให้มีการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานเฉพาะทางเพิ่มมากขึ้น
7. บุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ต้องการให้มีทุนสำหรับการศึกษาต่อขณะทำงานเพิ่มมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ ผู้วิจัยได้สรุปผลผลวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับดังนี้

##### 5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์

บุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ จำนวน 253 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62 ช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ที่ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56 สถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 50 ช่วงอายุงานส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 53 ประเภทของการจ้างงาน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประจำ คิดเป็นร้อยละ 43 รายได้ ส่วนใหญ่มีช่วงเฉลี่ยรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33

##### 5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ วัฒนธรรมองค์กรและการสนับสนุนจากผู้บริหาร จากการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.13 และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.487 และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในแต่ละด้านพบว่า

#### 5.1.2.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จากผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.05 และระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.725 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบุคลากรมีความสุขมาก ได้แก่ (1) ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ด้านวันหยุดวันลาอย่างเพียงพอ (2) ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการสร้างเสริมสุขภาพอย่างเพียงพอ (3) ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ด้านรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยอย่างเพียงพอ (4) เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ (5) เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับโรงพยาบาลอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน (6) สวัสดิการขั้นพื้นฐานที่โรงพยาบาลสงฆ์จัดให้มืออย่างเพียงพอ (7) เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว (8) เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน

#### 5.1.2.2 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

จากผลการศึกษาพบว่าภาพรวมบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และบุคลากรแต่ละคนมีความสุขไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.638 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่บุคลากรมีความสุขมาก คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ ภารกิจ และ เป้าหมายของโรงพยาบาลสงฆ์เป็นอย่างดี ส่วนข้อที่บุคลากรมีความสุขปานกลางมี 5 ข้อ ได้แก่ (1) ท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาลสงฆ์ให้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงาน (2) โรงพยาบาลสงฆ์เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (3) ท่านมีโอกาสในการค้นคว้าหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน (4) ท่านได้รับโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ (5) ท่านมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงานของโรงพยาบาลสงฆ์อย่างชัดเจน

#### 5.1.2.3 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขด้านการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.09 และปัจจัยที่มีผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่หรือนำไปใช้ในการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.608 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่บุคลากรมีความสุขมาก คือ ท่านมีโอกาสรับผิดชอบในงานมากขึ้น ส่วนข้อที่บุคลากรมีความสุขปานกลางมี 6 ข้อ ได้แก่ (1) โรงพยาบาลสงฆ์มีการวางแผนในการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับสามารถก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ (2) ท่านได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม (3) ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน (4) ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (5) ท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงพยาบาลสงฆ์ (6) เส้นทางเจริญเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน

#### 5.1.2.4 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.15 และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.549 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่บุคลากรมีความสุขปานกลางทั้งหมด 9 ข้อ ได้แก่ (1) โรงพยาบาลสงฆ์เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน (2) โรงพยาบาลสงฆ์เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กร (3) โรงพยาบาลสงฆ์เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกระดับ (4) โรงพยาบาลสงฆ์มีบรรยากาศของการทำงานที่เป็นมิตร (5) เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงาน ท่านมักได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน (6) เมื่อเกิดปัญหาส่วนตัว ท่านมักได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน (7) บุคลากรภายในโรงพยาบาลสงฆ์มีการติดต่อประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอ (8) ภายในโรงพยาบาลสงฆ์มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน (9) ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน

#### 5.1.2.5 ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.17 และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.616 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่บุคลากรมีความสุขปานกลางทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่ (1) เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้าของท่านให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี (2) สภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงพยาบาลสงฆ์ เช่น ห้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงาน แสงสว่าง ระดับเสียง เอื้อต่อการทำงานของท่าน (3) หัวหน้าของท่านสามารถสร้างการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในการทำงาน (4) หัวหน้าของท่านมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนในการทำงาน (5) หัวหน้าของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับท่าน (6) หัวหน้าของท่านสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ (7) โรงพยาบาลสงฆ์มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือ สำหรับการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ

### 5.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลสงฆ์ ประกอบด้วยความสุขในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความภักดีต่อองค์กร ความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรใน โรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.23 และบุคลากรใน โรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.408 และเมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานในแต่ละด้าน พบว่า

#### 5.1.3.1 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรใน โรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.16 และบุคลากรใน โรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.499 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่บุคลากรมีความสุขมาก คือ ท่านภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่ โรงพยาบาลสงฆ์ ส่วนข้อที่บุคลากรมีความสุขปานกลางมี 6 ข้อ ได้แก่ (1) บ่อยครั้งที่ท่านต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเวลาราชการ (2) การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว (3) ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม (4) ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอยู่เสมอ (5) ท่านมีโอกาสสร้างประโยชน์ให้กับ โรงพยาบาลสงฆ์มากกว่าที่โรงพยาบาลสงฆ์คาดหวัง (6) โดยภาพรวม ท่านพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับ

#### 5.1.3.2 ด้านความภักดีต่อองค์กร

จากผลการศึกษาพบว่า พบว่าบุคลากรใน โรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในการทำงานด้านความภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.27 และบุคลากรใน โรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านความภักดีต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

0.573 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่บุคลากรมีความสุขมาก มี 3 ข้อ ได้แก่ (1) หากมีโอกาส ท่านจะบอกสิ่งดีๆเกี่ยวกับการทำงานที่โรงพยาบาลสงฆ์ให้กับผู้อื่นทราบ (2) การตัดสินใจทำงานที่โรงพยาบาลสงฆ์ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง (3) ท่านพร้อมจะทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงพยาบาลสงฆ์ ส่วนข้อที่บุคลากรมีความสุขปานกลางมี 2 ข้อ ได้แก่ (1) ท่านแทบจะไม่เคยคิดลาออกจากงาน ไปทำงานที่อื่น (2) ท่านอยากลาออกจากงาน แต่ทางเลือกในการเปลี่ยนงานใหม่มีน้อย

### 5.1.3.3 ด้านความสำเร็จในงาน

จากผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.39 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.535 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่บุคลากรมีความสุขมาก มี 2 ข้อ ได้แก่ (1) ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (2) ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่ได้รับมอบหมาย ส่วนข้อที่บุคลากรมีความสุขปานกลางมี 3 ข้อ ได้แก่ (1) ท่านพึงพอใจกับความสำเร็จในหน้าที่การงานในช่วงเวลาที่ผ่านมาที่ท่านทำงานในโรงพยาบาลสงฆ์ (2) ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพสูงเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน (3) ท่านมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานที่ท่านสังกัด

### 5.1.3.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.12 และบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์แต่ละคนมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.527 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่บุคลากรมีความสุขมาก มี 2 ข้อ ได้แก่ (1) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (2) ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ข้อที่บุคลากรมีความสุขปานกลางมี 3 ข้อ ได้แก่ (1) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า (2) ท่านเป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน (3) ท่านเป็นที่ไว้วางใจของหัวหน้า และข้อที่บุคลากรมีความสุขคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อยมาก คือ ท่านรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน

#### 5.1.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาล สงฆ์

**สมมติฐานที่ 1:** ค่าตอบแทนและสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความ  
ภาคภูมิใจต่อองค์การ

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความภาคภูมิใจต่อองค์การ ของบุคลากร  
ในโรงพยาบาลสงฆ์ พบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้าน  
ความก้าวหน้าในชีวิต มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความภาคภูมิใจต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานด้าน  
ความภาคภูมิใจต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**สมมติฐานที่ 2:** ค่าตอบแทนและสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรมและพัฒนา  
ความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความพึง  
พอใจในการทำงาน

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของ  
บุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ พบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านการสนับสนุนจาก  
ผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.01

**สมมติฐานที่ 3:** ค่าตอบแทนและสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรมและพัฒนา  
ความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานด้าน  
ความสำเร็จในงาน

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ของบุคลากร  
ในโรงพยาบาลสงฆ์ พบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อความสุขในการทำงานด้าน  
ความสำเร็จในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนจาก  
ผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
0.01

**สมมติฐานที่ 4:** ค่าตอบแทนและสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรมและพัฒนา  
ความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการเป็น  
ที่ยอมรับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**สมมติฐานที่ 5:** ค่าตอบแทนและสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม ของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## 5.2 อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

### 5.2.1 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์

ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ พบว่าระดับความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในด้านความสำเร็จในงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านความภาคภูมิใจต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Opener (2003) (อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะ โภธิ, 2550) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์การ โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจขององค์การที่ประสบความสำเร็จ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไร องค์การเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน ความผูกพันกับองค์การ และแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่ทำแล้ว จะมีความผูกพันและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นที่แน่นอนว่าองค์การเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์การย่อมเกิดขึ้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการที่บุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในการทำงานระดับปานกลางนั้น เพราะสภาพแวดล้อมการทำงานในโรงพยาบาลสงฆ์ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น มีผู้นำที่ดีและมีความรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน

ร่วมงานมีกิจกรรมที่ให้บริการร่วมกัน เป็นต้น จึงทำให้บุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

### 5.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งมีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ ซึ่งสามารถอธิบายดังนี้

1. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนคาดหวังที่จะได้รับจากสถานที่ทำงานที่ตนเองนั้นได้ปฏิบัติงานอยู่ เพราะความก้าวหน้าในอาชีพอาจบอกได้ถึงความมั่นคงในชีวิตความเป็นอยู่ในอนาคต และในโรงพยาบาลสงฆ์ได้ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในอาชีพบุคลากรในฝ่ายต่างๆ สอดคล้องกับแนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion (2003) มีแนวคิดว่าการรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติในสำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่บุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีนั้น เนื่องมาจากโรงพยาบาลเป็นสถานที่ให้การรักษาผู้ป่วย มีการปฏิบัติต่อผู้ป่วยด้วยระเบียบแบบแผนที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นอันดับแรก วัฒนธรรมของโรงพยาบาลสงฆ์มาทำงานคือการทำบุญ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมาทำงานด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสร ฉันทศรีทศาการ (2544) พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่คำนึงถึงคุณค่าของงานพยาบาล ซึ่งเป็นเรื่องคุณค่าทางด้านจิตใจ ทำให้มีความสุข มีความภาคภูมิใจ อีกทั้งเป็นงานที่มี

เกียรติและศักดิ์ศรี บุคคลทั่วไปและสังคมให้การยอมรับว่าเป็นวิชาชีพที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญ ทำให้เห็นคุณค่าในวิชาชีพ ช่วยให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต

3.ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารมีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่บุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์นั้น ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร แสดงให้เห็นว่าบุคลากรเหล่านั้นได้รับการยอมรับจากผู้บริหารขององค์กรในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดด้านความสุขในการทำงานของรวมศิริ เมนะโพธิ(2550) มีแนวคิดว่า ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการดำเนินงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจะต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

4.ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า โรงพยาบาลสงฆ์เป็นองค์กรที่มีขนาดเล็ก จึงมีงบประมาณค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่เป็นที่มีชื่อเสียง ดังนั้นบุคลากรที่ทำงานโรงพยาบาลสงฆ์นั้นจะทำเนื่องจากภาคภูมิใจในโรงพยาบาลสงฆ์และเนื่องด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งทำให้บุคลากรจงรักภักดีและปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลสงฆ์เป็นเวลานาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาคของ J. Stacy Adams (1963) ได้กล่าวไว้ว่าการรับรู้ของพนักงานในองค์กรเกี่ยวกับความยุติธรรมที่ตนเองได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ผู้บริหารจึงควรตระหนักว่าบุคคลในองค์กรให้ความสำคัญไม่เพียงเฉพาะค่าตอบแทนที่ได้รับแต่ให้ความสำคัญกับการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ปัจจัยที่มักถูกเปรียบเทียบ ได้แก่ ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษาและความสามารถส่วนบุคคลปัจจัยเหล่านี้ควรที่นำมาเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ เช่น เงินเดือน การปรับเงินเดือน การเป็นที่รู้จักการได้รับการยอมรับและปัจจัยอื่นๆ เมื่อบุคคลรู้ความไม่สมดุลของปัจจัยเหล่านี้เป็นผลลัพธ์ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ความขัดแย้งกับปัญหาอื่นๆ อาจตามมาไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างจริงจังและสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในองค์กรผู้บริหารต้องปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม

5.ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนาไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจาก โรงพยาบาลสงฆ์มีงบประมาณในการฝึกอบรมไม่มากนัก จึงเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถส่งเสริมฝึกรอบรกายนอกให้แก่ข้าราชการประจำเท่านั้น ซึ่งข้าราชการประจำเหล่านี้มีงบที่สามารถเบิกสำหรับการฝึกรอบรมาได้คนละ 3000 บาทต่อปี แต่สำหรับลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสงฆ์ได้มีการจัดฝึกรอบรและพัฒนาขึ้นภายในโรงพยาบาลแต่อาจจะไม่เพียงพอต่อความต้องการของลูกจ้างชั่วคราวเหล่านั้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกรอบรและการพัฒนาบุคลากรของขงยุทธ เกษสาคร (2546) พบว่าประโยชน์ของการฝึกรอบรไว้ว่า เป็นการพัฒนากุศลช่วยระบบวิธีการทำงานมีสมรรถภาพสูงขึ้น เพราะเมื่อได้รับความรู้จากการฝึกรอบรก็จะสามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในการแก้ข้อบกพร่องปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพในการติดต่อประสานงานที่ดีขึ้น

### 5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1.จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพและการสนับสนุนจากผู้บริหารมีผลต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ ผู้วิจัยคิดว่าผู้บริหารโรงพยาบาลสงฆ์ควรเพิ่มรอบนการจัดการประเมินการทำงานของบุคลากรจากปกติที่ประเมิน 2 ครั้ง ใน 1 ปี ในเพื่อให้บุคลากรนั้นได้แสดงศักยภาพในการทำงานของตนเอง เพื่อง่ายต่อการช่วยเหลือและส่งเสริมบุคลากรที่มีใจรักในการทำงาน

2.จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ ผู้วิจัยคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรของโรงพยาบาลสงฆ์เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้บริหารควรรักษาวัฒนธรรมนี้ให้อยู่ต่อไป

3.จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ พบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีผลต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ ผู้วิจัยคิดว่าผู้บริหารโรงพยาบาลสงฆ์ควรเปรียบเทียบและอธิบายให้เห็นถึงการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่แก่บุคลากรกับองค์กรที่มีขนาดใกล้เคียงกันและองค์กรที่มีขนาดใหญ่กว่า

### 5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ ดังนั้นการทำวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยควรพิจารณาประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

1.ควรมีการนำหัวข้อการวิจัยนี้มาศึกษาอีกครั้ง ในช่วงเวลาถัดไปเพื่อดูว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือไม่ และมีปัจจัยตัวแปรใดอีกบ้างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

2.ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน และระดับผู้บริหาร นำผลมาเปรียบเทียบกันว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการเพิ่มความสุขในการทำงานของบุคลากรให้ตรงความต้องการของหน่วยงานนั้นๆ

3.การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำการวิจัยอาจมีการใช้วิธีอื่นร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ หรือ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ กุลชาติชัย. 2545. "ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการบังคับบัญชา กับ ความสำเร็จในงานและผลสำเร็จในธุรกิจของผู้บริหารธุรกิจก่อสร้างในเขตภาคเหนือตอนบน". การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. "การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย". พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. 2549. "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร". วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรีซแก้ว แก้วนาค. 2541. "รูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาล เขตภาคเหนือ". วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- การศึกษานอกโรงเรียน. 2549. "สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข". [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่เข้าถึง <http://dnfe5.nfe.go.th/ilp/42022/42022-4.htm> (15 กรกฎาคม 2552).
- เกษกร เรืองแก้ว. 2553. "ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ." สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คมกริช สุรเวช. 2554. "ความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร". เชียงใหม่: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จารุมา ชูช่วง. 2550. "ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงาน: กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง". การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2547. "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ". วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยนต์ ชัยพฤกษ์ขะนนท์. 2552. "ความสุขในการทำงานของข้าราชการรุ่นใหม่กระแสคนกระแสโลก". มติชนสุดสัปดาห์. 44, 27 (พฤศจิกายน) : 30-31.

ชัยทวี เสนาะวงศ์. 2529. "ความเชื่อผิดๆเกี่ยวกับผู้บริหารที่เป็นสุภาพสตรี". วารสารบริหารธุรกิจ. 10(กรกฎาคม-กันยายน 2529): 96-99

ชาติชาย เชนฐสุนน. 2529. "ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายความถนัดทางการเรียนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นิสัยในการเรียน". กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชัย สมิทธิไกร. 2544. "การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร". พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณรงค์ หลักกำจร. 2548. "ทำงานอย่างไรให้มีความสุข". วารสารกรมประชมสัมพันธ์, 9(102)

เด่นพงษ์ พลละคร. 2532. "เพิ่มผลผลิต". กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ดวงใจ สุภสารัมภ์. 2551. "การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาระดับการศึกษาระดับพื้นฐาน".

ศูนย์นิพนธ์มหาวิทยาลัยศิลปากร. มหาวิทยาลัยศิลปากร

ดวงเดือน พันธมนาวิน. 2530. "พฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนาจริยธรรมของนักศึกษา" ศึกษาศาสตร์ปริทัศน์ 3(มีนาคม 2530) : 65-89

ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550. "พฤติกรรมองค์กร". กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์.

นภัชชล รอดเที่ยง. 2550. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข". วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล.

บุญจง ชวศิริวงศ์. 2550. "ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace)". วารสารพัฒนาสังคม. ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 เดือน ธันวาคม: 61 - 63.

บุษยา ใจสว่าง. 2539. "การยอมรับของนักสังคมสงเคราะห์ที่มีต่อหญิงทำแท้ง". กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. 2552. "ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ." วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551. "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการ  
เผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด:  
กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง". การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต  
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประภัตสร ฉันทศรีธการ. 2544. "การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล  
ประจำการ โรงพยาบาลศูนย์". วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การพยาบาลจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปพิชญา วรรณสุข. 2552. "ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการ  
อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่." วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.  
สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปิยอร ลีระเต็มพงษ์. 2552. "ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และ  
ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช" วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.  
สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร.
- พิมพ์พรณ กวางเดินคง. 2542. "ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำ การมองโลกในแง่ดีและ  
ความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม". วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร  
บัณฑิต สาขาวิชาวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. "วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์". พิมพ์ครั้งที่ 7.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. 2553. "ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่  
เมาะ จังหวัดลำปาง." วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิต  
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พาริดา อิบราฮิม. 2541. "นิเทศการพยาบาล". (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์.
- ภาสกร เดวิซพงศ์. 2544. "ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติของ  
ครูสอน นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา". วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ยุท ใทยวรวรณ. 2552. "หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS". กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 563 หน้า: ภาพประกอบ พิมพ์ครั้งที่ 2
- ยงยุท เกษสาคร. 2546. "ภาวะผู้นำและการจูงใจ". กรุงเทพฯ: เอสเค. บุ๊คเน็ต.
- รุ่งจิต เต็มศิริกุลชัย. 2544. "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรามาริบัติ". วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. 2550. "เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์". สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพัฒนบริหารศาสตร์และองค์การ.
- วชิรา จินานุพันธ์. 2549. "การศึกษาลักษณะความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่". วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วราลักษณ์ ปวนสุรินทร์. 2541. "อิทธิพลของความเชื่ออำนาจในการควบคุม พฤติกรรมการจัดการปัญหา และการสนับสนุนทางสังคม ที่มีต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล". วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริพร วิญญูรัตน์. 2543. "ความเครียดในงานของพยาบาลประจำการ และรูปแบบการบริการของหัวหน้าผู้ป่วยในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่". วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภาพร อยู่วัฒนา. 2536. "การยอมรับบทบาทของสตรีไทยทางการเมืองและการปกครอง". กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุนย์วิทย์ความสุขชุมชน. 2551. "ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace): กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์การธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร". [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.ryt9.com/s/abcp/416085/> (10 กรกฎาคม 2552).
- สิทธิโชค วรานุถสันติกุล. 2534. "วัฒนธรรมในองค์การกับการปฏิบัติงานของพนักงาน". วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สิริภรณ์ หันพงษ์กิตติกุล. 2542. "แหล่งความเครียดในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล  
มหาราชนครเชียงใหม่". การค้นคว้าอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สิริลักษณ์ สมพลกรัง. 2542. "สิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับความเหนื่อยล้าของพยาบาล  
โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา". วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุกัญญา อินตะโศด. 2550. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การความ  
ต้องการมีส่วนร่วมในองค์การ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอ  
ในเขตภาคเหนือตอนบน". วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุพิน เกชาคุปต์. 2539. "พฤติกรรมองค์การ". (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุรางค์รัตน์ วศิณารมณ. 2540. "สวัสดิการในองค์กรแนวคิดและวิธีการบริหาร". กรุงเทพมหานคร.  
เมิตทรายพรีนติ้ง

สุวิทย์ สายสุเขียว และคณะ. 2548. "ความพึงพอใจของพนักงาน โรงไฟฟ้าแม่เมาะต่อการปฏิบัติงาน  
ในโรงไฟฟ้าแม่เมาะประจำปี 2548". [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา  
<http://maemoh.egat.com/research/sat.pdf> (13 กรกฎาคม 2552).

สมใจ ศิริกมล. 2540. "การพึงพิงร่วมและความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล  
มหาราชนครเชียงใหม่". วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ  
พยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ลำลี ทองชิว และเผ่าไทย ทองชิว. 2526. "กลวิธีการเผยแพร่วัฒนธรรมทางการศึกษาสำหรับ  
ผู้บริหารและครู ก้าวหน้า". กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์.

อารยา บุญเลิศ. 2552. "การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย  
สนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อำนาจศาสตร์ หัสดิน. 2528. "ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับวัฒนธรรมของชาวไทยภูเขาเผ่าแม้วหมู่ที่  
19 บ้าน ป่ากลาง ตำบลศิลาแลง อำเภอปาง จังหัดน่าน". กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Adams, J. Stacey. 1965. "Inequity in social exchange", in Berkowitz, Leonard (Ed), *Advances  
in Experimental Social Psychology*, Vol. 2, Academic Press, New York, pp. 267-299

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Barnard, Chester I. 1966. "Organization and Management". Cambridge, Mass : Harvard University Press.
- Cooper, Alfred M. 1958. "How to Supervise People". New York : McGraw – Hill Book.
- Diener, E. 2003. "Frequently asked questions (FAQ's) about subjective well - being (Happiness and Life satisfaction)". [Online] Available: <http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/faq.html> [20 September 2009].
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. 2003. "Personality, culture, and subjective well - being: Emotional and cognitive evaluations of life." Annual Review of Psychology. 54: 403 - 425.
- Diener, E. and Seligman, M.E.P. 2004. "Beyond money: Toward an economy of well-being." Psychological Science in the Public Interest. 5: 1 - 31.
- Dipboye, R. L., Smith, C. S., & Howell, W. C. 1994. "Understanding an industrial : An integrated organizational approach psychology". NY : Holt, Rinehart and Wiston.
- Edwin Locke. 1966. "The Behavior of organisms : an experimental analysis". New York: Appleton-Century-Crofts.
- Evans, James R. and David L. Olson. 2003. "Statistics, Data Analysis, and Decision Modeling". New Jersey : Prentice Hall.
- Gilmer, V. Haller B. et al. 1966. "Industrial Psychology". New York : McGraw-Hill.
- iOpener. 2003. "Happiness at work". [Online] Available: <http://www.iopener.co.uk/happiness at work/> [30 August 2009].
- Manion, J.2003. "Joy at Work: Creating a Positive Workplace." Journal of Nursing Administration. 33(12): 652 - 655.
- Maslow, Abraham. 1970. "Motivation and Personality." New York : Harper and Row Publishers.
- McClure, M. L & Hinshaw. M. A 2002. "Magnet hospital: Attraction and retentions of professional nurses. Kansas City". MO: American nurse's association.
- McGregor, Douglas. 1969. "The Human Side of Enterprise". Now York : McGraw – Hill Book Company.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- McShane, Steven L. and Glinow, Von Mary Ann. 2005. "Organizational Behavior: Emerging Realities for the workplace Revolution". 2nd ed. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Robbins, S.P., Waters-Marsh, T., Cacioppe, R. and Millett, B. 1994. "Organizational Behavior: Concept, Controversies and Applications: Australia and New Zealand". New York: Prentice-Hall
- Rogers and Shoemaker. 1971. "Communication of Innovation : a cross-cultural approach". New York : The Free Press
- Sathe, Vijay. 1985. "Culture and Related Corporate Realities. Homewood, Illinois" : Richard D. Irwin, Inc.
- Schein, E.H. 1992. "Organizational Culture and Leadership". San Francisco : Jossey-Bass.
- Scott, Myers M. 1970. "Every Employer a manager : More Meaningful Work through Job Environment". New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Skinner, B. F. 1966. "The Behavior of organisms: an experimental analysis". New York: Appleton-Century-Crofts.
- Walton, R.E. 1975. "Criteria for Quality of Working Life. In Louis E. Davis and Albert B. Chermis". The Quality of Working Life. New York: Free Press. 93 - 95.
- Warr, P. 1990. "The Measurement of Well - Being and Other Aspects of Mental Health." Journal of Occupation Psychology. 63: 193 - 210.
- Zedeck, S., Imparto, N., Krausz, M., & Oleno, T. 1974. "Development of behaviorally anchored rating scales as a function of organizational level. Journal of Applied Psychology". 59, 249-252.



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเลขที่.....

สถานที่.....

## แบบสอบถาม

“ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์”

ผู้วิจัย นายชนชัย กะชามาศ  
 หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชา บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ  
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในสถานที่ทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้จะไม่มีการนำเสนอหรือเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้จะแบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในสถานที่ทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มความสุขในการทำงาน

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

## แบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากร ในโรงพยาบาลสงฆ์

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณา ทำเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่อง  หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

### 1. เพศ

ชาย

หญิง

### 2. อายุ

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

มากกว่า 20 – 30 ปี

มากกว่า 30- 40 ปี

มากกว่า 40 – 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

### 3. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า

มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช.

อนุปริญญา / ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

### 4. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส

หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

### 5. อายุงาน (ประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลสงฆ์)

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

มากกว่า 1- 3 ปี

มากกว่า 3 – 6 ปี

มากกว่า 6 – 10 ปี

มากกว่า 10 ปี

### 6. สถานภาพการจ้างงาน

ข้าราชการประจำ

ลูกจ้างประจำ

ลูกจ้างชั่วคราว

อื่นๆ โปรดระบุ.....

### 7. กลุ่มภารกิจที่สังกัด

กลุ่มภารกิจอำนวยการ

ฝ่ายบริหารทั่วไป

ฝ่ายการเงินและบัญชี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### กลุ่มภารกิจอำนวยการ

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา | <input type="checkbox"/> ฝ่ายแผนงานและประเมินผล |
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์     | <input type="checkbox"/> ฝ่ายทรัพยากรบุคคล      |

### กลุ่มภารกิจวิชาการ

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> กลุ่มงานสัตยศาสตร์  | <input type="checkbox"/> กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา      |
| <input type="checkbox"/> กลุ่มงานอายุรศาสตร์ | <input type="checkbox"/> กลุ่มงานออร์โธปิดิกส์     |
| <input type="checkbox"/> กลุ่มงานจักษุวิทยา  | <input type="checkbox"/> กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก      |
| <input type="checkbox"/> กลุ่มงานจิตเวช      | <input type="checkbox"/> กลุ่มงานรังสีวิทยา        |
| <input type="checkbox"/> กลุ่มงานพยาธิวิทยา  | <input type="checkbox"/> กลุ่มงานเวชศาสตร์ฟื้นฟู   |
| <input type="checkbox"/> กลุ่มงานทันตกรรม    | <input type="checkbox"/> กลุ่มงานเภสัชกรรม         |
| <input type="checkbox"/> กลุ่มงานโภชนวิทยา   | <input type="checkbox"/> กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ |

### กลุ่มภารกิจบริการวิชาการ

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> กลุ่มงานวิชาการพยาบาล   | <input type="checkbox"/> กลุ่มงานบริการผู้ป่วยนอก |
| <input type="checkbox"/> กลุ่มงานบริการผู้ป่วยใน |   |

### 8. รายได้ต่อเดือน

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 10,000 บาท          | <input type="checkbox"/> มากกว่า 10,000 - 20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 20,000 - 30,000 บาท | <input type="checkbox"/> มากกว่า 30,000 - 40,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 40,000 - 50,000 บาท | <input type="checkbox"/> มากกว่า 50,000 บาท          |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุข

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง

คำตอบเดียว

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
<b>ด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ</b>						
1	สวัสดิการขั้นพื้นฐานที่โรงพยาบาลสงฆ์จัดให้มืออย่างเพียงพอ					
2	ท่านได้รับสิทธิ ประโยชน์ด้านรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยอย่างเพียงพอ					
3	ท่านได้รับสิทธิ ประโยชน์ด้านการสร้างเสริมสุขภาพอย่างเพียงพอ					
4	ท่านได้รับสิทธิ ประโยชน์ด้านวันหยุด วันลาอย่างเพียงพอ					
5	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
6	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับโรงพยาบาลอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน					
7	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว					
8	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน					
<b>ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา</b>						
9	ท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาลสงฆ์ให้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงาน					
10	โรงพยาบาลสงฆ์เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
11	ท่านมีโอกาสในการค้นคว้าหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน					
12	ท่านได้รับโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ					
13	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ภารกิจ และ เป้าหมายของโรงพยาบาลสงฆ์เป็นอย่างดี					
14	ท่านมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงานของโรงพยาบาลสงฆ์อย่างชัดเจน					
<b>ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b>						
15	โรงพยาบาลสงฆ์มีการวางแผนในการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับสามารถก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ					
16	ท่านได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					
17	ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน					
18	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
19	ท่านมีโอกาสรับผิดชอบในงานมากขึ้น					
20	ท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงพยาบาลสงฆ์					
21	เส้นทางการเจริญเติบโตในการปฏิบัติงานของ ท่านมีความชัดเจน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
22	โรงพยาบาลสงฆ์เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน					
23	โรงพยาบาลสงฆ์เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กร					
24	โรงพยาบาลสงฆ์เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกระดับ					
25	โรงพยาบาลสงฆ์มีบรรยากาศของการทำงานที่เป็นมิตร					
26	เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับงาน ท่านมักได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
27	เมื่อเกิดปัญหาส่วนตัว ท่านมักได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
28	บุคลากรภายในโรงพยาบาลสงฆ์มีการติดต่อประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอ					
29	ภายในโรงพยาบาลสงฆ์มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน					
30	ท่านรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงาน					
<b>ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร</b>						
31	เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้าของท่านให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี					
32	สภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงพยาบาลสงฆ์ เช่น ห้องทำงาน แสงสว่าง ระดับเสียง เชื้อต่อการทำงานของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ขึ้นต้นการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
33	หัวหน้าของท่านสามารถสร้างการทำงานเป็น ทีมให้เกิดขึ้นในการทำงาน					
34	หัวหน้าของท่านมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่ ชัดเจนในการทำงาน					
35	หัวหน้าของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจใน การทำงานให้กับท่าน					
36	หัวหน้าของท่านสร้างขวัญและกำลังใจในการ ทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
37	โรงพยาบาลสงฆ์มีอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับ การทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง

คำตอบเดียว

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
<b>ด้านความพึงพอใจในการทำงาน</b>						
1	บ่อยครั้งที่ท่านต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเวลาราชการ					
2	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว					
3	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม					
4	ท่านมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอยู่เสมอ					
5	ท่านมีโอกาสสร้างประโยชน์ให้กับโรงพยาบาลสงฆ์มากกว่าที่โรงพยาบาลสงฆ์คาดหวัง					
6	ท่านภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงพยาบาลสงฆ์					
7	โดยภาพรวม ท่านพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับ					
<b>ด้านความภักดีต่อองค์กร</b>						
8	หากมีโอกาส ท่านจะบอกสิ่งดีๆ เกี่ยวกับการทำงานที่โรงพยาบาลสงฆ์ให้กับผู้อื่นทราบ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
9	การตัดสินใจทำงานที่โรงพยาบาล สงฆ์ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
10	ท่านแทบจะไม่เคยคิดลาออกจาก งาน ไปทำงานที่อื่น					
11	ท่านอยากลาออกจากงาน แต่ ทางเลือกในการเปลี่ยนงานใหม่มี น้อย					
12	ท่านพร้อมจะทุ่มเทความสามารถที่ มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ โรงพยาบาลสงฆ์					
<b>ด้านความสำเร็จในงาน</b>						
13	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
14	ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตาม เวลาที่ได้รับมอบหมาย					
15	ท่านพึงพอใจกับความสำเร็จใน หน้าที่การงานในช่วงเวลาที่ผ่านมา ที่ท่านทำงานในโรงพยาบาลสงฆ์					
16	ผลการปฏิบัติงานของท่านมี คุณภาพสูงเมื่อเทียบกับเพื่อน ร่วมงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะ เดียวกัน					
17	ท่านมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จ ของหน่วยงานที่ท่านสังกัด					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
<b>ด้านการเป็นที่ยอมรับ</b>						
18	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน					
19	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า					
20	ท่านเป็นที่ไว้วางใจของเพื่อน ร่วมงาน					
21	ท่านเป็นที่ไว้วางใจของหัวหน้า					
22	ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
23	ท่านรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน					

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มความสุขในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายธนชัย กะชามาศ
วัน/เดือน/ปีเกิด	20 มกราคม 2533
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	105/239 ถ.กรุงเทพกรีฑา หมู่บ้านนักกีฬา ซ.3 เขตสะพานสูง แขวงสะพานสูง กทม 10240
E-mail	KA.THANACHAI@GMAIL.COM
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2554 วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้