



การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน  
กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ  
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2554

การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว  
อนุมัติให้การวิจัย เรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน  
กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ เสนอโดยนางสาวช่อแก้ว จันทรมิย มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วน  
หนึ่งของการศึกษาในรายวิชาสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา  
การจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ

.....  
(อาจารย์ ดร.ชนินทร์ฐ์ รัตนพงศ์ภิญโญ)

หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

คณะกรรมการสอบสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์นพดล ไตรวิชัยกุล)

..... / ..... / .....

..... กรรมการ

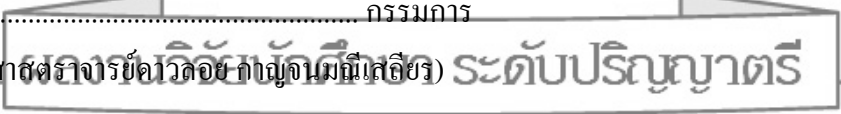
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร)

..... / ..... / .....

..... กรรมการ

(อาจารย์ศิริพร เผือกผ่อง)

..... / ..... / .....



12510042 : สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน / บุคลากร / โรงพยาบาลกรุงเทพ

ชื่อแก้ว จันทรนิม : การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ. ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร.  
63 หน้า.

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาคเอกชน กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ จำนวน 200 คน ในเดือนตุลาคม ปี 2554 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสอบถามความสุขของกรมสุขภาพจิต วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สถิติ t-test สถิติการวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มประชากรที่ศึกษามีจำนวน 200 คน คือบุคลากรโรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุอยู่ระหว่าง 21 – 30 ปี โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอยู่ที่ 1 – 10 ปี มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่พยาบาลมากที่สุด และแผนกที่ปฏิบัติงาน คือ แผนกอายุรกรรม

2. ความสุขในการทำงานจากการศึกษาพบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยส่วนใหญ่เป็นผู้มีคะแนนความสุขในการทำงานอยู่ในระดับดี คือมีคะแนนความสุขมากกว่าคนทั่วไปเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวัดผลของกรมสุขภาพจิต

3. ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และแผนกที่ปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านสถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

คณะวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่อนักศึกษา .....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่คอยให้คำแนะนำ คำปรึกษา อบรมสั่งสอนและหมั่นดูแลเอาใจใส่รวมถึงตรวจสอบแก้ไขงานวิจัยฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ธีระวัฒน์ จันทิก ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา และชี้แนะแนวทางการประมวลผลโปรแกรม SPSS ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ ที่ช่วยให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม จนสามารถทำงานวิจัยฉบับนี้จนสำเร็จได้ และขอบคุณเพื่อนๆ ที่คอยให้คำปรึกษา คอยให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

การวิจัยฉบับนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อประมวลความรู้ทั้งหมดที่ผู้วิจัยได้ศึกษามาจากคณะ วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี เพื่อเป็นผลงานในรายวิชา สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ และใช้เป็นข้อมูลเพื่อทำการวิจัยต่อไป คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัย ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณของคณาจารย์ที่ได้ให้ความรู้และมีพระคุณทุกท่าน

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ .....	ค
กิตติกรรมประกาศ .....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
<b>บทที่</b>	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
สมมุติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตการศึกษา.....	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	5
คำศัพท์นิยามเฉพาะ.....	3
ประโยชน์ที่รับจากการศึกษา.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน.....	14
ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลเอกชน.....	20
ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลกรุงเทพ.....	21
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	26
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร โรงพยาบาลกรุงเทพ.....	32
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน.....	37
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ของระดับความสุขในการทำงาน โดยรวม.....	38
ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลและความสุข.....	39
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	46
สรุปผลการวิจัย.....	46
การอภิปรายผล.....	48
ข้อเสนอแนะ.....	51
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	52
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	53
บรรณานุกรม .....	54
ภาคผนวก .....	58
ประวัติผู้วิจัย .....	63

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาล..... 34
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากร... 38
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาล..... 40
4	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความสุขในการทำงาน..... 41
5	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความสุขในการทำงาน..... 42
6	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับความสุขในการทำงาน..... 43
7	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนกับความสุขในการทำงาน..... 44
8	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความสุขในการทำงาน..... 45
9	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลา กับความสุขในการทำงาน..... 46
10	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งหน้าที่กับความสุขในการทำงาน..... 47
11	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน..... 48

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผลของการเปลี่ยนแปลงทำให้วิถีการดำเนินชีวิต ค่านิยม และวัฒนธรรมของคนไทยเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในสังคมเมือง การดำเนินชีวิตนั้นมักจะประสบกับภาวะกดดัน มีการแข่งขันสูง บุคคลจึงถูกแวดล้อมไปด้วยข้อเกิดของความเครียดมากมาย ซึ่งจากการไม่สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปส่งผลต่อสภาพจิตใจและความสุขของบุคคล ทำให้บุคคลถูกคุกคามจนเกิดความกดดันภายในจิตใจได้ง่าย (พิสมัย วัฒนาวรสกุล 2551 : 1)

ในขณะที่เดียวกัน ที่ประเทศภูฏานได้สร้างแนวคิดใหม่ในการนิยามความเจริญก้าวหน้าแบบองค์รวม โดยการวัดความอยู่ดีมีสุขที่แท้จริงมากกว่าการบริโภค และกลายเป็นผู้นำในการเผยแพร่แนวคิดเรื่อง “ความสุขมวลรวมประชาชาติ” (Gross National Happiness : GNH) แนวคิดเรื่อง GNH ริเริ่มโดย สมเด็จพระราชาธิบดีจิกมี ซิงเย วังชุก กษัตริย์ภูฏานองค์ที่ 4 ตั้งแต่วันที่ทรงขึ้นครองราชย์ในปี ค.ศ. 1972 ทำให้ภูฏานมีระบบเศรษฐกิจที่มุ่งรักษาวัฒนธรรมและค่านิยมทางพุทธศาสนาของภูฏานไว้ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ โดยสรุปแนวคิดเรื่อง GNH เป็นการวัดการพัฒนาประเทศที่ไม่ได้เน้นตัวเลขการเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่เน้น “ความสุข” ที่แท้จริงของคนในสังคม ปัจจุบันแนวคิดเรื่อง GNH กำลังได้รับความสนใจจากวิชาการหลายประเทศ เนื่องจากเล็งเห็นว่าการพัฒนาเศรษฐกิจมิได้เป็นปัจจัยเดียวและปัจจัยสำคัญที่สุดของความสุข หากแต่การมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจทำให้เกิดผลเสียหลายอย่าง มากมาย ทั้งความไม่เป็นธรรมทางสังคม การสูญเสียความสมดุลทางธรรมชาติ และมลภาวะแวดล้อมเป็นพิษ

ความสุขถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งสำคัญในการดำรงชีวิต เป็นเป้าหมายสำคัญที่มนุษย์ทุกคนพึงปรารถนา และในช่วงชีวิตที่ยาวนานที่สุดที่มนุษย์ทุกคนมี คือ ช่วงชีวิตแห่งการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานในหน่วยงานราชการ งานในภาคเอกชนเอกชน หรือประกอบธุรกิจส่วนตัว ต่างก็ต้องการมีความสุขในชีวิตการทำงาน บางคนยอมลาออกจากงานและเปลี่ยนแปลงงานเพื่อแสวงหาความสุขในชีวิตทำงาน ทำให้องค์กรหลายแห่งมีพนักงานลาออกจากงานบ่อยครั้ง และต้องรับสมัครพนักงานใหม่เข้ามาเรื่อยๆ เหล่านี้คือ สัญญาณแห่งความรู้ว่าไม่มีความสุขในการทำงาน

ดังนั้น การทำให้พนักงานในองค์กรทำงานแล้วมีความสุขจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ความสุขในที่ทำงานก็คือ ความสุขของคนทำงาน การที่คนทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกสนุกกับงาน จะทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ที่จะช่วยปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงาน บุคลากร และองค์กรโดยรวม

ความสุขในการทำงานนั้น ถือเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากโดยพื้นฐานแล้วมนุษย์เราต้องการความสุข ในการทำสิ่งต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้เราสามารถ มีพลังต่อการทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จ และหากสิ่งที่เราทำแล้วมีความสุขต่อให้ยากลำบากแค่ไหนเราก็สามารถทำมันได้อย่างมีความสุขสนุกไปกับการทำงาน การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่นเนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิตก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กรซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ก. คนวัยทำงานเป็นกลุ่มใหญ่ที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ เป็นกลุ่มที่ต้องเผชิญและได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่นับวัน จะทวีความรุนแรงมากขึ้น เป็นวัยที่เต็มไปด้วยความรับผิดชอบและการกดดัน ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาความเครียดและทำให้ความสุขในชีวิตลดลง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตรวมทั้งประสิทธิภาพในการทำงาน ในแต่ละคนย่อมมีระดับความสุขแตกต่างกัน พนักงานที่มีความสุข มีสุขภาพทางจิตที่ดีจะสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาสติปัญญา สามารถดึงศักยภาพที่มีมาใช้ได้อย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นนั้นจะสามารถเข้าใจถึงธรรมชาติและแตกต่างของมนุษย์ได้เป็นอย่างดีอันจะนำมาสู่การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อีกทั้งจะส่งผลต่อการมีสุขภาพกายที่ดีอีกด้วย

โรงพยาบาล คือ สถานที่รักษาผู้ป่วย ซึ่งโรงพยาบาลจะมีห้องที่คนไข้ ห้องผ่าตัด ที่สามารถรักษาอาการเจ็บป่วยขั้นร้ายแรงได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า โรงพยาบาล คือ องค์กรที่ดำเนินงานด้านการแพทย์ ทั้งในสถานที่ตั้งของโรงพยาบาลและในชุมชน มีหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขทุกด้านแก่ประชาชน ทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค/ภาวะเสี่ยงต่อการเกิดโรคหรือลักษณะที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพภายหลังการเจ็บป่วย การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลคือ การบริการด้านสุขภาพ การรักษา ดูแลผู้ป่วย ช่วยเหลือผู้คนให้ทุเลา หายขาดจาก โรคภัยต่างๆ ซึ่งงานเหล่านี้ เป็นงานที่ต้องพบปะกับผู้คนเป็นจำนวนมากๆอยู่ตลอดเวลา หรือแม้กระทั่งต้องทำงานที่เป็นช่วงเวลากลางคืน วันหยุด ก็ตาม ส่งผลให้ความเครียดและความกดดันเกิดขึ้นได้ง่าย จึงเป็นสิ่งที่มีการมีสาเหตุหนึ่งส่งผลต่อการมี

ความสุขในการทำงานได้ อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมในองค์กร ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานว่าจะมีความสุขหรือไม่ แต่สิ่งที่ขาดไม่ได้คือ ตัวผู้ปฏิบัติงานเองนั้น มีความกระตือรือร้น หรือความรักในงานนั้นเช่นใด เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้การทำงานเกิดทั้งความสุขและความทุกข์ตามมาได้

โรงพยาบาลภาคเอกชน คือ เป็นโรงพยาบาลที่จัดตั้งโดยเอกชน มีทั้งที่เป็นบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนจำกัดด้วย โรงพยาบาลเอกชนบางแห่งเป็นโรงพยาบาลเฉพาะด้าน เช่น โรงพยาบาลทางด้านโรคตา โรงพยาบาลทันตกรรม เป็นต้น บางแห่งก็มีมากกว่าหนึ่งแห่งในกลุ่มบริษัทเดียวกัน ตัวอย่างของโรงพยาบาลเอกชน มีดังนี้ โรงพยาบาลเวชธานี โรงพยาบาลปิยะเวท โรงพยาบาลหัวเฉียว โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ โรงพยาบาลรามคำแหง โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โรงพยาบาลเปาโลเมโมเรียล เป็นต้น

โรงพยาบาลกรุงเทพ มีวิสัยทัศน์มุ่งหมายของโรงพยาบาลกรุงเทพคือ การให้บริการทางการแพทย์ ที่ครบวงจรเพื่อให้ผู้บริโภคได้รับความพึงพอใจอย่างสูงสุด เราตั้งใจและทุ่มเทเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพสูงได้มาตรฐานสากล คงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแพทย์ในการดูแลผู้ป่วยและในการรักษา นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยในวงการแพทย์มาใช้ในการรักษาผู้ป่วยและใช้ฝึกบุคลากร ทางทางการแพทย์ให้มีความเชี่ยวชาญและความชำนาญในระดับสูง และยกระดับและดูแลคุณภาพชีวิตของผู้รับการรักษาที่มาจากทั่วโลก

ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาคเอกชน กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนาและปรับปรุงการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลภาคเอกชน กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ จังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้บุคลากรมีความสุขเพิ่มมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อการบริการประชาชนที่ดียิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาคเอกชน  
กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ

### 3. สมมุติฐานการวิจัย

ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพ ที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ประกอบด้วย

- 3.1 เพศที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 3.2 อายุที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 3.3 สถานภาพที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 3.4 อัตราเงินเดือนที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 3.5 ระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 3.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 3.7 ตำแหน่งงานที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 3.8 แผนกที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### 4. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับการความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลภาคเอกชน กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยกลุ่มเป้าหมายได้แก่ แพทย์ พยาบาล เภสัชกร และพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยแบ่งขอบเขตการวิจัยดังนี้

#### 4.1 ขอบเขตเชิงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพ

4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพ จำนวน 200 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

#### 4.2 ขอบเขตเชิงตัวแปรที่ศึกษาได้แก่

4.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับอัตราเงินเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกในการปฏิบัติงาน

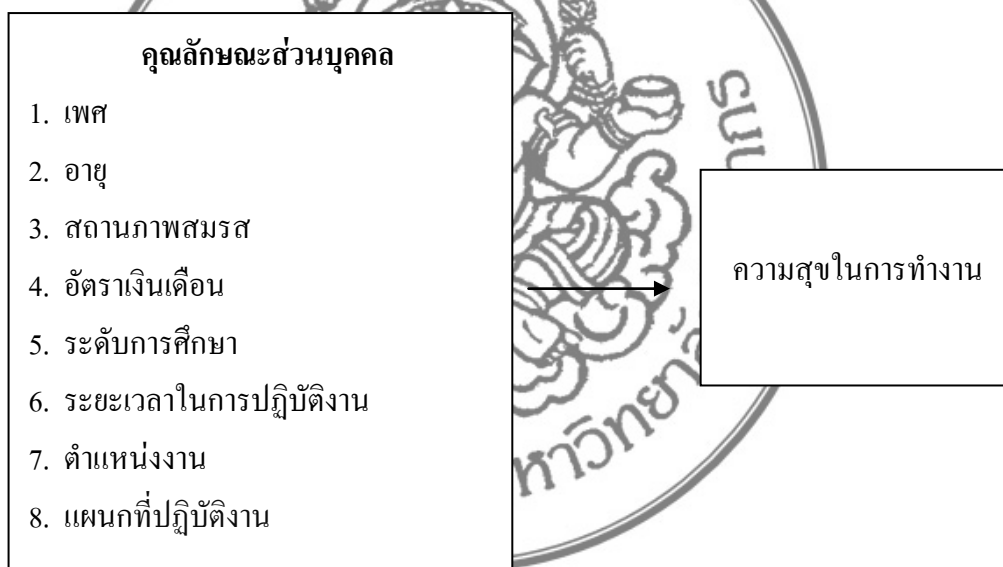
4.2.2 ความสุขในการทำงาน ได้แก่ สภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นสุข เป็นผลจากการที่มีความสามารถในการจัดการปัญหา ในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปโดยส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย การประสบความสำเร็จในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน

#### 4.3 ขอบเขตเชิงเวลา ได้แก่

ดำเนินการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามภายในเดือนตุลาคม 2554 รวมระยะเวลา 1 เดือน

#### 5. กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษาจะเน้นไปที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างเช่น เพื่อนร่วมงาน บรรยากาศของสถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และรวมถึง ครอบครัว ความสุขในการทำงาน ที่แสดงให้เห็นถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลภาคเอกชน กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

### ผลงานวิจัยนักรักศึกษา ระดับปริญญาตรี

#### 6. นิยามศัพท์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายและขอบเขตของคำอย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลภาคเอกชน กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ ได้แก่

6.1.1 เพศ หมายถึง เพศชาย เพศหญิง

6.1.2 อายุหมายถึง จำนวนอายุปีของบุคลากร

6.1.3 สถานภาพ หมายถึง สถานภาพสมรสของบุคลากร

6.1.4 อัตราเงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่บุคลากรได้รับจากการทำงานในแต่ละเดือน

6.1.5 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิก่อนศึกษาชั้นสูงสุดของบุคลากร

6.1.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานตั้งแต่เข้าทำงานของบุคลากรภายในโรงพยาบาลกรุงเทพจนถึงปัจจุบัน

6.1.7 ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของบุคลากร

6.1.8 แผนกที่ปฏิบัติงาน หมายถึง แผนกที่บุคลากรปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาล

6.2 โรงพยาบาลเอกชน คือ สถานที่ให้บริการด้านสุขภาพ เป็นโรงพยาบาลที่จัดตั้งขึ้นโดยบริษัทจำกัด บริษัทมหาชน หรือเป็นโรงพยาบาลเฉพาะด้าน อย่างเช่น โรงพยาบาลทางด้านโรคตา โรงพยาบาลทันตกรรม

6.3 โรงพยาบาลกรุงเทพ คือ สถานที่ให้บริการด้านการรักษาสุขภาพที่จัดตั้งโดยเอกชน โดยมีแพทย์เฉพาะทาง บุคลากรมืออาชีพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัย ประสิทธิภาพสูง เพียบพร้อมด้วยบริการฉุกเฉิน และบริการพิเศษเหนือระดับ สิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน เพื่อสนองตอบทุกความต้องการของผู้ใช้บริการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ

6.4 ความสุขในการปฏิบัติงาน คือ การทำงานโดยที่ไม่มีความกังวลใจ มีความรักในงานที่ทำงาน มีมิตรภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา สถานที่ในที่ทำงานมีอากาศถ่ายเท สะดวก แสงสว่างเพียงพอ ค่าตอบแทนที่ได้รับที่เป็นที่พึงพอใจของตนเอง โดยในภาพรวมแล้วการทำงานในแต่ละวันมีความสุขเหมาะสมกับเหตุการณ์

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลงานวิจัยนี้จะมีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้ผู้ที่สนใจเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนกรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาคเอกชน กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการวิจัย โดยศึกษาตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
  - 1.1 ความหมายและความสำคัญความสุขในการทำงาน
  - 1.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน
  - 3.1 ความหมายและความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงาน
  - 3.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
  - 3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
4. ข้อมูลเกี่ยวกับ โรงพยาบาลเอกชน
5. ข้อมูลเกี่ยวกับ โรงพยาบาลกรุงเทพ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

##### 1.1 ความหมายและความสำคัญความสุขในการทำงาน

ดลาไล ลามะและคัลเลอร์ (Lama 1998: 188) อธิบายความหมายของคำว่าความสุขเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากจิตใจและเป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่มากระทบ เป็นความจำเป็นพื้นฐานขั้นต่ำที่สุดที่มนุษย์ต้องการ

แมนเนียน (Manion 2003: 652-659) อธิบายความสุขในการทำงาน คือ การเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การ

ปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกอยากทำงาน ผูกพันและพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ความรู้ทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบทำให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเหตุผลและศีลธรรม

พรธนิภา สืบสุข (2548) สรุปความสุขในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดจากการสร้างสรรค์ในทางบวก

Orem (1991) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า คือ ภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจและสังคม นอกจากนี้ความสุขยังเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลเกี่ยวกับภาวะของตนเองว่ามีความพึงพอใจ มีความยินดีที่ได้บรรลุถึงอุดมคติหรือเป้าหมายของตน

พระธรรมปิฎก ให้ความหมายว่า ความสุขในทางพระพุทธศาสนา เกิดจากความสุขที่สัมพันธ์กับปัจจัยภายนอก และความสุขจากปัจจัยภายใน ความสุขจากปัจจัยภายนอก คือ ความสุขจากวัตถุที่สามารถเป็นเจ้าของได้ เช่น อาหาร เสื้อผ้า ยารักษาโรค รถยนต์ ความสุขจากปัจจัยภายในหรือจิตวิญญาณเกิดจาก การบรู้งแต่ การฝึกจิต การนั่งสมาธิ ซึ่งจิตที่มีการฝึกฝนดีแล้ว จะสามารถมีภูมิต้านทานต่อความทุกข์จากปัจจัยภายนอก

จากความหมายที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง ภาวะทางจิตใจ ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ สามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

## 1.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ความสุข (Joy At Work) ตามแนวคิดของ Manion (2003: 652-659) อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุ 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อสัมพันธ์ อารมณ์รักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติ ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากร

2. ความรักในงาน (Love Of The Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานรับรู้ว่าคุณมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงานสนุกสนาน



3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ได้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับความมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) รับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อจากผู้ร่วมงาน ได้รับความยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีและความไว้วางใจในการทำงาน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงาน และประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. งานที่น่าพึงพอใจ คนที่ทำงานด้วยใจรักและมีความพึงพอใจในงานย่อมมีโอกาสสูงที่จะทำงานได้ดี ไม่เบื่องานแม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย สนุกกับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้

2. งานที่ท้าทายความสามารถ งานบางอย่างถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูง แต่ไม่ค่อยท้าทายความสามารถมีลักษณะซ้ำซากจำเจ เมื่อทำงานนานขึ้นมักทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ท้าทายความสามารถและเกิดจากการพัฒนาตนเองซึ่งเหตุผลปัญญาและอารมณ์ ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

3. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ งานบางอย่างถึงแม้ว่าจะมีค่าตอบแทนสูง แต่ก็ไม่ได้ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ เช่น งานที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม บางคนสร้างฐานะจนร่ำรวยจากการค้าของเถื่อน เปิดบ่อนหรือช่องโศกเถติ แต่ก็ขาดความภาคภูมิใจ งานที่ทำอยู่บนเหตุผลเชิงศีลธรรม ทำให้บุคคลมีความสุข

4. งานที่มีคุณค่า การมองเห็นคุณค่าในงาน ทำให้บุคคลมีความสุข และสร้างสรรค์สิ่งดีงามในสังคม คนเราต้องตั้งเป้าหมาย และวางแผนการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้เวลาอย่างมีระเบียบวินัย บนเป้าหมายหลัก 4 ด้าน ได้แก่

4.1 เป้าหมายด้านสติปัญญา เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาและความรู้ เช่น การเรียนส่งเสริมความรู้ทั้งใน และนอกระบบ แทนการใช้เวลาว่างดูโทรทัศน์ รายการบันเทิงไร้สาระตลอดทั้งคืน โดยไม่รู้จะทำอะไรที่เป็นประโยชน์ และประเทืองปัญญา

4.2 เป้าหมายด้านร่างกาย เพื่อเสริมสร้างร่างกายให้แข็งแรง เช่น ตั้งเวลาเพื่อการออกกำลังกาย วางแผนพักผ่อนในวันหยุด ไม่ว่าจะเป็นการท่องเที่ยว ซ็องของเข้าบ้าน

4.3 เป้าหมายด้านดำเนินชีวิต เพื่อเสริมสร้างชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน เช่น การวางแผนสำหรับอนาคต การศึกษาต่อ การวางแผนการทำงาน เพื่อให้ได้ตามเวลาที่กำหนด การวางแผนเพื่ออนาคตของครอบครัวอย่างรอบคอบในทุกด้าน

4.4 เป้าหมายด้านสังคม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น การใช้

เวลา ในการพบปะสังสรรค์กับมิตรสหายและคนร่วมองค์กร แบ่งเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคมในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ แบ่งเวลาให้กับการทำงานบำรุงจิตใจด้วยคำสอนทางศีลธรรม และศาสนา เป็นต้น

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีคนหลายคนทำงานด้วยความรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจ เพราะรู้สึกว่าไม่มีทางก้าวหน้า ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนมานานขาดแรงจูงใจในการทำงานแต่งานที่มีโอกาสก้าวหน้า ทำให้มีแรงจูงใจ พึงพอใจและความสุข

6. มีผลตอบแทนคุ้มค่า ผลตอบแทนที่คุ้มค่าและยุติธรรมนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองต่อความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้ โดยใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพและทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต

7. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อวิถีชีวิตในเชิงบวก เนื่องจากการบำรุงขวัญเป็นกำลังใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานอันเกิดความภาคภูมิใจ โดยตนเอง ได้ทำงานตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ และรับรู้ว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม

8. มีสัมพันธภาพที่ดี สัมพันธภาพที่ดีช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานสร้างเสริมคุณภาพงาน การติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพเชิงสร้างสรรค์เกิดจากการมีสัมพันธภาพที่ดี นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในการทำงาน

9. มีคุณภาพชีวิตงาน คุณภาพชีวิตงานที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจ หรือผลผลิตที่มีคุณภาพตลอดจนความผูกพันต่อองค์กร สร้างสรรค์งานคุณภาพ ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้

10. งานที่เกิดการเรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อปรารถนาความสำเร็จและความผาสุกในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเองเพื่อความเข้าใจ โดยเฉพาะงานที่ทำทนายและใช้ไหวปัญญาเพื่อความสำเร็จในงานและชีวิต เกิดความสบายใจเมื่องานสำเร็จตามความประสงค์

พรรณิภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาและสรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงาน และประสบความสำเร็จในการทำงานไว้ ดังนี้

1. งานที่ทำทนายความสามารถ ลักษณะงานที่น่าสนใจทำให้เกิดการพัฒนาตนเองไม่รู้สึเบื่อหน่ายงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้มีความสุขในการทำงานและชีวิต
2. บรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นบรรยากาศของ

ความร่วมมือกันปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่แออัด ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกรักอยากทำงาน

3. สัมพันธภาพที่ดี ช่วยทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน โดยนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของบุคคลนั้นๆ

4. การมีส่วนร่วมในงาน มีส่วนร่วมในการติดต่อสนใจและปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันในกิจกรรมขององค์กร ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าในงานเกิดความรู้สึกสนุก ตั้งใจมุ่งมั่น และงานสำเร็จ

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตน เกิดความพึงพอใจ

6. คุณภาพชีวิตในงาน คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในองค์กร ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของบุคลากรได้

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย

อภิชัย มงคลและคณะ (2547) ได้ทำการศึกษาความหมายของความสุขและสุขภาพจิตว่าเป็นเรื่องเดียวกัน โดยได้กำหนดความหมายของสุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการที่มีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

อภิชัย มงคลและคณะ (2547) ได้มีการพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย (Thai Happiness Indicator หรือ THI) ฉบับใหม่ 2 ฉบับ คือ ฉบับสมบูรณ์ 54 ข้อ (THI-54) และฉบับสั้น 15 ข้อ (THI-15) ซึ่งประกอบด้วย 4 Domain คือ สภาวะสุขภาพทางจิต สมรรถภาพทางจิตใจ คุณภาพของจิตใจ และสิ่งสนับสนุน และ 15 หมวด โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 3 กลุ่ม คือ มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป และมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป

### Domain 1. สภาพจิตใจ (Mental State)

หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นสุขหรือทุกข์ การรับรู้สภาวะสุขภาพของตนเอง ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย ที่ส่งผลกระทบต่อทางด้านจิตใจ และความเจ็บป่วยทางจิต

1.1 ความรู้สึกในทางที่ดี (General Well-Being Positive Affect) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุขที่บุคคล รับรู้จากชีวิต เป็นอารมณ์ด้านบวกในลักษณะของภาพรวมทั้งหมด ไม่เฉพาะเจาะจงในบางเรื่อง เช่น เรื่องงาน เรื่องครอบครัว แต่เป็นการมองในภาพรวมว่าบุคคลมีความรู้สึกในทางที่ดีเพียงใด เช่น ความพึงพอใจ ความรู้สึกที่ดี สงบ มีความสุข มีความหวัง มีความบันเทิงใจ และ

สนุกสนานกับสิ่งดีๆ ในชีวิต มุมมองของแต่ละคน และความรู้สึกเกี่ยวกับอนาคตจะมีความสำคัญมาก

1.2 ความรู้สึกในทางที่ไม่ดี (General Well-Being Negative Affect) หมายถึง ความรู้สึกที่ไม่ดี ซึ่งเกิดขึ้นในบุคคลนั้น เช่น ความสลดหดหู่ ความรู้สึกผิด เศร้า อายกร้องให้ สิ้นหวัง ประหม่า วิตกกังวล และขาดความรู้สึกยินดีในชีวิต โดยจะรวมไปถึงว่า ความรู้สึกที่ไม่ดีเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความทุกข์ทรมานเพียงใด และมีผลต่อการทำงานในแต่ละวันเพียงใด ทั้งยังครอบคลุมไปถึงคนที่มีปัญหาทางจิตใจ เช่น อาการซึมเศร้า คลั่ง หรืออาการวิตกกังวล

1.3 การรับรู้ภาวะสุขภาพ และการเจ็บป่วยทางด้านจิตใจ (Perceived Ill-Health And Mental Illness) หมายถึง ความเจ็บป่วย และการรับรู้ภาวะความเจ็บป่วยทางกายและทางจิตใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึกทางจิตใจ รวมถึงความพึงพอใจ ความกังวลที่มีต่อสุขภาพและความสมบูรณ์ของร่างกาย การพึ่งพารักษาทางการแพทย์ หรือการรักษาอื่นๆ (เช่น การฝังเข็ม และการใช้สมุนไพร) เพื่อช่วยให้ร่างกายและจิตใจมีความเป็นอยู่ที่ดี การรักษาในบางครั้งจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในทางลบ (เช่น อาการข้างเคียงที่เกิดจากการใช้ยาต้านมะเร็ง) ในขณะที่บางกรณีจะไปเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้นๆ (เช่น การใช้ยาแก้ปวดในผู้ป่วยโรคมะเร็ง) นอกจากนี้ยังรวมไปถึงวิธีการรักษาอื่นๆที่ไม่ใช่ยา แต่ยังคงจำเป็นต้องใช้ยา เช่น เครื่องให้จังหวะการทำงานของหัวใจ สำหรับการเจ็บป่วยทางจิตใจ (Mental Illness) นั้น ยังรวมถึงการเจ็บป่วยทางกายภาพที่มีผลกระทบต่อจิตใจของบุคคล โรคและการเจ็บป่วยในที่นี้เป็นการเจ็บป่วยซึ่งได้รับการวินิจฉัยโรคหรือการตรวจรักษาโดยแพทย์และแพทย์ลงความเห็นแล้วว่าเป็นโรคนั้นจริงๆ

## Domain 2. สมรรถภาพของจิตใจ (Mental Capacity)

หมายถึง ความสามารถทางจิตใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อการดำเนินชีวิตอย่างปกติสุข ภายใต้ภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

### 2.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็น

สุขที่บุคคลรับรู้จากชีวิต เป็นอารมณ์ด้านบวกในลักษณะของภาพรวมทั้งหมด ไม่เฉพาะเจาะจงในบางเรื่อง เช่น เรื่องงาน เรื่องครอบครัว แต่เป็นอาการมองในภาพรวมว่าบุคคลมีความรู้สึกในทางที่ดีเพียงใด เช่น ความพึงพอใจ ความรู้สึกพอดี (Balance) สงบ มีความสุข มีความหวัง มีความบันเทิงใจ และสนุกสนานกับสิ่งดีๆ ในชีวิตมุมมองของแต่ละคน และความรู้สึกเกี่ยวกับอนาคตจะมีความสำคัญมาก

2.2 ความสามารถที่จะบรรลุความสำเร็จตามความคาดหวัง (Expectation Achievement Congruence) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ มั่นใจในความสามารถของตนเองที่มีประสบความสำเร็จ

2.3 ความมั่นใจในการเผชิญปัญหา (Confidence In Coping) หมายถึง ความมั่นใจว่าสามารถจัดการกับปัญหา และสถานการณ์ที่คับขัน และไม่ได้คาดฝันได้อย่างเหมาะสม การเผชิญ

ปัญหามีหลายระดับ ทั้งปัญหาเฉพาะหน้า ปัญหาที่รุนแรง ปัญหาการปรับตัวต่อความเป็นอยู่ใหม่ หรือสังคมใหม่ ซึ่งมองถึงความสามารถของบุคคลนั้นต่อการแก้ไขปัญหาได้ดีเพียงใด นอกจากนี้ปรับตัวได้กับสภาพการณ์นั้นๆ แล้วยังสามารถทำหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ และเหมาะสมอีกด้วย

2.4 การควบคุมจิตใจของตนเองไม่มีประสิทธิภาพ (Inadequate Mental Mastery) หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะควบคุมจิตใจ หรือไม่มีความสามารถพอที่จะจัดการกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตแต่ละวัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่ารบกวนสมดุลทางจิตใจ รบกวนหรือลดความรู้สึกเป็นสุข (Well-Being)

### Domain 3. คุณภาพของจิตใจ (Mental quality)

หมายถึง คุณลักษณะที่ดึงมาของจิตใจในการดำเนินชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม

3.1 เมตตา กรุณา ความเสียสละ (Kindness And Altruism) หมายถึง ความต้องการผู้อื่นมีความสุข และช่วยให้คนอื่นพ้นทุกข์เป็นคนดีของสังคมไทยสามารถเป็นผู้ก่อตั้งแก่การให้น้ำใจให้ความช่วยเหลือ เป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมหรือผู้อื่น และโดยไม่หวังผลตอบแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์คับขันหรือเสี่ยงภัยแม้บางครั้งจะต้องเสียสละความสุขสบาย หรือทรัพย์สินส่วนตัวบ้างก็ตาม

3.2 การนับถือตนเอง (Self Esteem) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลนั้นที่มีต่อตนเองตั้งแต่ความรู้สึกต่อตนเองในทางบวกไปจนถึงความรู้สึกในทางลบ รวมทั้งความรู้สึกที่มีคุณค่าตนเอง นับถือตนเอง มีความรู้สึกว่าคุณมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจในตนเอง และสามารถควบคุมตนเองได้

3.3 ความศรัทธา (Faith) หมายถึง สิ่งยึดเหนี่ยวสูงสุดในจิตใจที่ช่วยเหลือให้มีความเชื่อมั่นว่าเมื่อเกิดวิกฤติหรือยุ่งยากใจแล้ว สิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจนี้จะช่วยให้ตนเองเข้มแข็งมีกำลังใจขึ้น และมีศรัทธาในการทำความดีช่วยเหลือให้มีทิศทางในการดำเนินชีวิตที่ดี

3.4 ความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต (Creative Thinking And Enthusiasm) หมายถึง ความสามารถของบุคคลนั้นในการริเริ่มสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ในทางที่ดีเพื่อให้การดำเนินชีวิตประจำวันมีคุณค่า ตลอดจนมีความมุ่งมั่น พยายาม ความใส่ใจในการดำเนินชีวิต เพื่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจแก่ตนเอง

### Domain 4. ปัจจัยสนับสนุน (Supporting Factors)

หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีสุขภาพจิตดี ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในครอบครัว ชุมชน การทำงาน รายได้ ศาสนา ความเชื่อของแต่ละบุคคล ความสามารถในการทำงาน ตลอดจนสิ่งแวดล้อม และความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของตนเอง

4.1 การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัย และความรู้สึกว่ามีเครือข่ายทางสังคมคอยช่วยเหลือจะเน้นถึงสภาพแวดล้อม สังคมที่ให้การสนับสนุนและให้ช่วยเหลือทั้งในยามปกติและยามคับขัน โดยเพื่อนๆ หรือคนอื่นๆ ในสังคมมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ และร่วมกันทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงใด เมื่อบุคคลนั้นตกอยู่ในภาวะวิกฤต

4.2 การสนับสนุนจากครอบครัว (Family Support) หมายถึงความรู้สึกที่เป็นสุขที่ได้รับ การสนับสนุนช่วยเหลือจากครอบครัว และมีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครอบครัว

4.3 ความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงในชีวิต (Physical Safety And Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในชีวิต และความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ สิ่งที่ถูกคามความมั่นคงปลอดภัย เกิดได้จากหลายสาเหตุ เช่น จากบุคคลอื่น จากการกดขี่ทางการปกครองในชุมชน ความหมายในเรื่องนี้จึงรวมถึงความรู้สึกเป็นอิสระของบุคคล บุคคลที่มีสิทธิ์ที่จะอาศัยอยู่ในชุมชน โดยปราศจากการบังคับ คุกขัง มั่นใจในการบริหารของผู้นำชุมชนนั้น

4.4 การดูแลสุขภาพและบริการทางสังคม : การให้บริการและคุณภาพของการบริการ (Health And Social Care) หมายถึง การดูแลสุขภาพ และบริการทางสังคมในละแวกใกล้เคียงตามมุมมองของบุคคลการให้บริการในเรื่องสุขภาพ และบริการทางสังคมในมุมมองของแต่ละคนเป็นอย่างไร ในแง่ของคุณภาพ และความพร้อมของบริการที่เคยได้รับ หรือคาดหวังจะได้รับ โดยรวมถึงอาสาสมัครช่วยเหลือชุมชน (องค์การที่เกี่ยวกับ ศาสนา วัฒนธรรม) ซึ่งอาจจะจัดเสริมให้มีความเพิ่มเติมหรืออาจจะเป็นระบบการดูแลสุขภาพที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมของบุคคลเหล่านั้น รวมทั้งความยากง่ายเพียงใดกับจะไปใช้บริการสุขภาพ และบริการทางสังคมที่มีอยู่ในท้องถิ่น ในเรื่องนี้จะไม่เกี่ยวกับวิธีการรักษาสุขภาพ

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

#### 3.1 ความหมายและความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงาน

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตและเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา จึงมีผู้ที่ให้ความหมายของความสุขไว้หลายท่าน ดังนี้

พิสมัย วัฒนาวรสกุล (2551) ได้สรุปว่า บุคคลจะมีความสุขใน 2 ลักษณะ คือ ความรู้สึกในด้านบวกและด้านลบ โดยความรู้สึกในด้านบวกจะเป็นความรู้สึกที่มีความสุข มีพลังกระชุ่มกระชวย กระตือรือร้น ส่วนความรู้สึกด้านลบจะเป็นความรู้สึกวิตกกังวลหวาดกลัว กระสับกระส่าย โกรธ โดยผู้ที่มีความสุขในชีวิต จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้สึกทางบวกสูงและความรู้สึกทางลบต่ำ

Dupuy (1977, อ้างถึงใน พิสมัย วัฒนาวรสกุล 2551) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ว่าเป็นความรู้สึกจากภายในของแต่ละบุคคลต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ เป็นความรู้สึก

ของบุคคลที่มีต่อชีวิตประจำวันและหน้าที่การงาน ความสุขในชีวิตเกิดจากความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่จริงในเวลานั้น แล้วมีการแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่มีความสุข ซึ่งเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาในแต่ละบุคคลและมีความแตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล

นักชวล รอดเที่ยง (2550) ได้สรุปว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้บุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานรวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกมาทั้งด้านบวก และด้านลบ จากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงานรวมถึงรู้สึกพึงพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

Diener (1997, อ้างถึงใน นักชวล รอดเที่ยง 2550) ได้ให้อธิบายความหมายของคำว่าความสุขไว้ว่า ความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต และความสุขประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน

Manion (2003, อ้างถึงใน นักชวล รอดเที่ยง 2550) ได้อธิบายว่า ความสุขในการทำงาน คือ การเรียนรู้จากผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มปิติ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกอยากทำงาน ผูกพันและพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

พรณิภา สืบสุข (2548) ได้สรุปความสุขในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลได้มีการกระทำในสิ่งที่คุณเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประสบการณณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้ให้ความหมายและความสำคัญของความสุขในการทำงานไว้ว่า หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่คุณเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบ การณณ์ชีวิตที่คุณเองได้รับ ตลอดจนประสบการณณ์เหล่านี้ ให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

Dalai Lama (1998) ได้อธิบายความหมายของความสุขว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากจิตใจ และเป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่มากระทบ เป็นความจำเป็นพื้นฐานขั้นต่ำที่สุดที่มนุษย์ต้องการ และการทำงานเป็นส่วนเติมเต็มให้กับชีวิตและเป็นสิ่งที่ทำให้คนมีความสุข

Orem (1991) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า คือ ภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจและสังคม นอกจากนี้ความสุขยังเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลเกี่ยวกับภาวะของตนเองว่ามีความพึงพอใจ มีความยินดีที่ได้บรรลุถึงอุดมคติหรือเป้าหมายของตน

สรุปได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ที่ส่งผลทางด้านอารมณ์ของบุคคลผู้ปฏิบัติงานที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สนุกในการทำงานที่ได้รับรู้จากประสบการณ์ โดยจะมีความรู้สึกทางด้านบวกสูงกว่าความรู้สึกทางด้านลบ และมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

### 3.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ความสุข (Happiness or subjective well-being) ตามแนวคิดของ Diener (2006, อ้างถึงใน นภัชชลด รอดเที่ยง 2550) อธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่า ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป็นเป้าหมายหลักของชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลากหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็น และกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์รื่นรมย์ สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุขในการทำงาน (Joy at work) ตามแนวความคิดของ Manion (2003, อ้างถึงใน นภัชชลด รอดเที่ยง 2550) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงานโดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลที่ร่วมปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร



ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนเองมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน และรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามที่มีเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับความมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดความสำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) รับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดี และความไว้วางใจในการทำงาน

### 3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ท. พรธินา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาและสรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุข และมีประสบความสำเร็จในการทำงานไว้ ดังนี้

1. งานที่ท้าทายความสามารถ ลักษณะงานที่น่าสนใจทำให้เกิดการพัฒนาตนเองไม่รู้สึกละเลยหน้าที่ เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้มีความสุขในการทำงาน และประสบความสำเร็จในชีวิตได้

2. บรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นบรรยากาศของการร่วมกันปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่แออัด ที่ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน

3. สัมพันธภาพที่ดี ช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

4. การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติภารกิจร่วมกันในกิจกรรมขององค์กร ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในงาน เกิดความรู้สึกสนุก ตั้งใจมุ่งมั่น อยากที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตน เกิดความพึงพอใจ และมีความสุข

6. คุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในองค์กร และส่งเสริมการคงอยู่ในงานของบุคลากรได้

Walton (1974, อ้างถึงใน พรณิภา สืบสุข 2548) กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและได้รับความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายคลึง

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียงและกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency development) หมายถึง การให้บุคคลมีโอกาสดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง ความเชื่อที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับ

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง นโยบาย และข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (Work and the total life space) หมายถึง การกำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงาน และประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. งานที่น่าพึงพอใจ คนที่ทำงานด้วยใจรักและมีความพึงพอใจในงานย่อมมีโอกาสสูงที่จะทำงานได้ดี ไม่เบื่องานแม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย สนุกกับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้

2. งานที่ทำทลายความสามารถ งานบางอย่างถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูง แต่ไม่คอยทลาย ความสามารถมีลักษณะซ้ำซากจำเจ เมื่อทำงานนานขึ้นมักทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ทำทลายความสามารถและเกิดจากการพัฒนาตนเองเชิงเหตุผล ปัญญา และอารมณ์ ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

3. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ งานบางอย่างถึงแม้จะมีค่าตอบแทนสูง แต่ก็ไม่ได้ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ เช่น งานที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม บางคนสร้างฐานะจนร่ำรวยจากการค้าของเถื่อน เปิดบ่อนหรือช่องโศกเถื่อน แต่ก็ขาดความภูมิใจ งานที่ทำอยู่บนเหตุผลเชิงศีลธรรมทำให้บุคคลมีความสุข

4. งานที่ทำมีคุณค่า การมองเห็นคุณค่าในงาน ทำให้บุคคลมีความสุข และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามในสังคม คนเราต้องตั้งเป้าหมายและวางแผนการดำเนินชีวิตในแต่ละวันเพื่อให้สอดคล้องกับการใช้เวลาอย่างมีระเบียบวินัยบนเป้าหมายหลัก 4 ด้าน ได้แก่

4.1 เป้าหมายด้านสติปัญญา เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาและความรู้ เช่น การเรียนส่งเสริมความรู้ทั้งในและนอกระบบ แทนการใช้เวลาว่างดูโทรทัศน์ รายการบันเทิงไร้สาระ ตลอดจนโดยไม่รู้ว่าทำอะไรที่เป็นประโยชน์และประเทืองปัญญา

4.2 เป้าหมายด้านร่างกาย เพื่อเสริมสร้างร่างกายให้แข็งแรง เช่น ตั้งเวลาเพื่อการออกกำลังกาย การวางแผนพักผ่อนในวันหยุด

4.3 เป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต เพื่อเสริมสร้างชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัวชีวิตการทำงาน เช่น การวางแผนสำหรับอนาคตการศึกษาต่อ การวางแผนการทำงาน เพื่อให้ได้ตามเวลาที่กำหนด การวางแผนเพื่อนักศกของครอบครัวอย่างรอบคอบในทุกด้าน

4.4 เป้าหมายด้านสังคม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น การใช้เวลาในการพบปะสังสรรค์กับมิตรสหายและคนร่วมองค์กร แบ่งเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคมในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ แบ่งเวลาให้กับการทำงานบำรู้งจิตใจด้วยคำสอนทางศีลธรรม และศาสนา เป็นต้น

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีคนหลายคนทำงานด้วยความรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจ เพราะรู้ว่าไม่มีทางก้าวหน้า ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนดีขึ้นมานาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน แต่งานที่มีโอกาสก้าวหน้า ทำให้มีแรงจูงใจ พึงพอใจและมีความสุข

6. มีผลตอบแทนค้ำค่า ผลตอบแทนที่ค้ำค่าและยุติธรรมนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้ โดยใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพ และทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต

7. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อวิถีชีวิตในเชิงบวก เนื่องจากการบำรุงขวัญเป็นกำลังใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจโดยตนเอง ได้ทำงานตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ และรับรู้ว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม

8. มีสัมพันธภาพที่ดี (Healthy relationship) สัมพันธภาพที่ดีช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน สร้างเสริมคุณภาพงาน การติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพเชิงสร้างสรรค์เกิดจากการมีสัมพันธภาพที่ดี นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในการทำงาน

9. มีคุณภาพชีวิตงาน คุณภาพชีวิตงานที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดีส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจ หรือผลผลิตที่มีคุณภาพ ตลอดจนความผูกพันต่อองค์กร สร้างสรรสร้างคุณภาพ ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้

10. งานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อปรารถนา ความสำเร็จและความผาสุกในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเองเพื่อความเข้าใจ โดยเฉพาะงานที่ทำหายและใช้เขาวิญญูญเพื่อความสำเร็จในงานและชีวิต เกิดความสบายใจเมื่องานสำเร็จตามความประสงค์

#### 4. ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลภาคเอกชน

##### ผลงานวิจัยเกี่ยวกับระบบประกันสุขภาพ

โรงพยาบาล คือ สถานะที่รักษาผู้ป่วย ซึ่งโรงพยาบาลจะมีห้องพักคนไข้ ห้องผ่าตัด ที่สามารถรักษาอาการเจ็บป่วยขั้นร้ายแรงได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า โรงพยาบาล คือ องค์กรที่ดำเนินงานในด้านการแพทย์ ทั้งในสถานที่ตั้งของโรงพยาบาลและในชุมชน มีหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขทุกด้านแก่ประชาชน ทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและภาวะเสี่ยงต่อการเกิดโรค หรือในลักษณะที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพภายหลังการเจ็บป่วยทั้งการให้บริการ ณ องค์กร และการให้บริการภายนอกองค์กร รวมทั้งขยายไปถึงบ้านของผู้ป่วยด้วย นอกจากนี้ ยังเป็นสถานที่ฝึกอบรมบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุข ตลอดจนการศึกษาค้นคว้า และการวิจัยในด้านการแพทย์ ด้านการสาธารณสุข และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการแก้ไข ปัญหา และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนการปฏิบัติงาน

ในโรงพยาบาลมีหน้าที่ คือการรักษาดูแลผู้ป่วย ช่วยเหลือผู้คนที่ทุพพลภาพ หายขาดจาก โรคภัยต่างๆ ซึ่งงานเหล่านี้ เป็นงานที่ต้องพบปะกับผู้คนเป็นจำนวนมากๆอยู่ตลอดเวลา หรือแม้กระทั่งต้องทำงานที่เป็นช่วงเวลากลางคืน วันหยุดก็ตาม ส่งผลให้ความเครียดเกิดขึ้นได้ง่ายมากๆ อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมในองค์กร ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานว่าจะมีความสุข หรือไม่แต่สิ่งที่คุณไม่ได้ คือตัวผู้ปฏิบัติงานเองนั้น มีความกระตือรือร้น หรือความรักในงานนั้นเช่นใด เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้การทำงานเกิดทั้งความสุขและความทุกข์ตามมาได้

โรงพยาบาลเอกชน คือ เป็นโรงพยาบาลที่จัดตั้งโดยเอกชน มีทั้งที่เป็นบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนจำกัดด้วย โรงพยาบาลเอกชนบางแห่งเป็นโรงพยาบาลเฉพาะด้าน เช่น โรงพยาบาลทางด้านโรคตา โรงพยาบาลทันตกรรม เป็นต้น บางแห่งก็มีมากกว่าหนึ่งแห่งในกลุ่มบริษัทเดียวกัน ตัวอย่างของโรงพยาบาลเอกชน มีดังนี้ โรงพยาบาลเวชธานี โรงพยาบาลปิยะเวท โรงพยาบาลหัวเฉียว โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ โรงพยาบาลรามคำแหง โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โรงพยาบาลเปาโลเมโมเรียล โรงพยาบาลวิภาวดี โรงพยาบาลสมิติเวช โรงพยาบาลธนบุรี โรงพยาบาลนนทเวช โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท โรงพยาบาลสุขุมวิท โรงพยาบาลพญาไท โรงพยาบาลพระราม9 โรงพยาบาลไทยนครินทร์ โรงพยาบาลศิริรินทร์ เป็นต้น

#### 5. ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลกรุงเทพ

โรงพยาบาลกรุงเทพในอดีตนั้น โรงพยาบาลของรัฐมีน้อยไม่เพียงพอกับจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น โรงพยาบาลกรุงเทพจึงถือกำเนิดอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2515 จากความตั้งใจของคณะแพทย์และเภสัชกรที่มีอุดมการณ์ปรารถนาที่จะให้บริการด้านการแพทย์ และสุขภาพเพื่อรองรับผู้ป่วย ด้วยเตียงผู้ป่วยเพียง 100 เตียง พร้อมด้วยทีมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ และพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพ ได้ขยายเครือข่ายรวม 13 สาขา ได้แก่ โรงพยาบาลกรุงเทพ(ศูนย์ใหญ่) โรงพยาบาลหัวใจกรุงเทพ โรงพยาบาลวิภาวดีโนสโต โรงพยาบาลกรุงเทพพระประแดง โรงพยาบาลกรุงเทพจันทบุรี โรงพยาบาลกรุงเทพพญา วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลกรุงเทพพระยอง โรงพยาบาลกรุงเทพตราด โรงพยาบาลกรุงเทพหัวหิน โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ โรงพยาบาลกรุงเทพภูเก็ต และโรงพยาบาลกรุงเทพสมุย โดยโรงพยาบาลครอบคลุมพื้นที่ให้บริการแทบทุกภูมิภาคของไทย โดยเฉพาะในเมืองใหญ่ และแหล่งท่องเที่ยว ด้วยทีมแพทย์เฉพาะทางโดยมี บุคลากรมืออาชีพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัย ประสิทธิภาพสูง เพียบพร้อมด้วยบริการฉุกเฉิน และบริการพิเศษเหนือระดับ โดยมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน เพื่อสนองตอบทุกความต้องการของผู้ใช้บริการทั้งชาวไทย และชาวต่างประเทศ ทางโรงพยาบาล

กรุงเทพฯ มีคุณลักษณะดังกล่าว และนำมายกระดับการให้บริการทางการแพทย์ พร้อมด้วยเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัยกับการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ปรากฏภาพแห่งความสำเร็จเด่นชัดจากอัตราเติบโตทางธุรกิจของเรา ซึ่งยืนหยัดอย่างมั่นคงแข็งแรงในฐานะโรงพยาบาลเอกชน ผู้ให้บริการทางการแพทย์ครบวงจรที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย โดยทางโรงพยาบาลกรุงเทพมีวิสัยทัศน์จุดมุ่งหมายของโรงพยาบาลกรุงเทพเป็นโรงพยาบาลที่มีการให้บริการทางการแพทย์ที่ครบวงจรเพื่อให้ผู้บริโภคได้รับความพึงพอใจอย่างสูงสุด เราตั้งใจ และทุ่มเทเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพสูงได้มาตรฐานสากล คงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแพทย์ในการดูแลผู้ป่วย และในการรักษา นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยในวงการแพทย์มาใช้ในการรักษาผู้ป่วย และใช้ฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ให้มีความเชี่ยวชาญ และความชำนาญในระดับสูง และยกระดับ และดูแลคุณภาพชีวิตของผู้รับการรักษาที่มาจากทั่วโลก

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุขภาพจิตมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์อย่างมาก เพราะเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของทุกคน สุขภาพจิตมีความสำคัญเท่ากับสุขภาพกาย ปัญหาสุขภาพจิตเกิดขึ้นได้กับทุกคนทุกกลุ่มอาชีพ ยิ่งในสภาพปัจจุบันแล้วปัญหาสุขภาพจิตยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงในแทบจะทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเมืองซึ่งมีความขัดแย้งกันอย่างมาก ด้วยเหตุผลต่างๆ ดังนี้ ทำให้มีผู้ให้ความสำคัญ และทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะสุขภาพจิตหลากหลายท่านไม่ว่าจะเป็นการทำวิจัยภายในประเทศ และต่างประเทศ ดังนี้

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ่่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผดุงครรภ์ การมีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนอายุ อายุงาน และระดับงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ทิศนะของค่าเฉลี่ย 2.94 และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดนั้น ได้แก่ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีค่าเฉลี่ย 2.67 และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีนั้น พบว่า ร้อยละ 93.0 อยู่ในระดับปานกลางรองลงมาร้อยละ 5.6 อยู่ในระดับมากและร้อยละ 1.4 อยู่ในระดับน้อย และการทดสอบสมมติฐาน พบว่าผู้ที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

กันกล่าวคือ บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-34 ปี จะมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุ 35-49 ปี นอกจากนี้ยังพบว่าเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

กฤษิภา กิตติวงษ์ประทีป (2550) ได้ศึกษาระดับการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานประจำสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 2 แห่ง คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคกลาง จังหวัดนครปฐม และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคกลาง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 213 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง และความสุขในการทำงานระดับปานกลาง พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

จิระศักดิ์ ทัทพา (2550) ได้ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างคือ ภาคประชาชนที่มีรายชื่อในทะเบียนบ้าน และพยานกอสัย อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับ การศึกษา สูงสุด อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์มีความสุขอยู่ในระดับมาก ภาคประชาชนที่มีเพศ อายุ ต่างกันมีความสุขไม่ต่างกัน ภาคประชาชนที่มีระดับการ ศึกษาสูงสุด และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน

ภูเบศร์ ปิ่นแก้ว (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 990 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์อยู่ในระดับมาก เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงานที่รับผิดชอบลักษณะที่พักอาศัยต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การเข้าถึงหลักคำสอนของศาสนา การมีหลักประกันชีวิต การมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและระบบสาธารณสุขที่ดี สภาวะการทำงาน การมีอิสรภาพ การมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน การใช้ชีวิตแบบพอเพียงและการมีความภาคภูมิใจ

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าคุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ จำนวน 405 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพ มหานครอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์

ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร ส่วนอายุ สถานภาพ สมรส ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน การรับรู้ คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร

กรปรียา วิจิตรภาพ (2549) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด และบริษัทในเครือ ผลวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด และบริษัทในเครือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสำคัญกับผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในระดับสูง

2. พนักงานที่สังกัดฝ่ายงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญสถิติ ยกเว้นเงินเดือนและสวัสดิการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการประเมินผลงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พนักงานที่ทำงานในสถานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านประเมินผลงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ จำนวน 375 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

สุนันทา ศรีดากุล (2546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการกำกับแสดงออกของตนแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่างๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ ณ ถนนราชดำเนินนอก จำนวน 330 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยทางชีวสังคมในด้านอายุงาน สถานภาพสมรส การศึกษา และรายได้ต่างกันมีประสิทธิผลใน



การทำงานนอกจากนี้ข้าราชการที่มีปัจจัยทางชีวสังคมในด้านอายุงานและระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เกษสุรางค์ เทพศักดิ์ (2544) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะสุขภาพจิตตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 45 คน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฉะเชิงเทรา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพจิตโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายปัจจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวและชุมชน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีผลต่อภาวะสุขภาพจิตในระดับน้อย

พัชนี ขรรค์วิไลกุล (2534) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพจิตของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่สอนอยู่บนเกาะในเขตการศึกษา 4 จำนวน 28 คน ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาพบว่า สุขภาพจิตของครูที่สอนอยู่บนเกาะในเขตการศึกษา 4 อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานปกติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 6 ด้านที่มากกว่าเกณฑ์ที่มาตรฐานปกติ คือ การย่ำคิดย่ำทำ ความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับผู้อื่น ความวิตกกังวล ก้าวร้าวทำลาย กลัวโดยไม่มีเหตุผล และหวาดระแวง นอกจากนี้พบว่า ครูมีปัญหาด้านโรคจิตต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานปกติ และพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันก็จะมีปัญหาสุขภาพจิตต่างกัน

ลาวัณย์ ตรีเนตร (2531) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นครู โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษาในจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2530 จำนวน 454 คน ใช้แบบสอบถามวัดสุขภาพจิต 4 ด้านคือ ความอ่อนไหวของจิตใจ ความเก็บกดทางอารมณ์ ความอ่อนน้อมยอมตาม และความวิตกกังวลพบว่าสุขภาพจิตรวม และองค์ประกอบรายได้ออยู่ในเกณฑ์ผิดปกติมากกว่าปกติ โดยบุคลิกของความอ่อนน้อมตามผิดปกติมากที่สุด รองลงมา คือความวิตกกังวล ความอ่อนไหวของจิตใจ และความเก็บกดทางอารมณ์ เมื่อเปรียบเทียบสุขภาพจิตตามตัวแปรที่ตั้งพบว่าสุขภาพจิตทุกด้านของครูชนบทกับในเมืองแตกต่างกันมากอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ยนต์ ชุ่มจิต (2520) ศึกษาถึงสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 5 คือ จังหวัดราชบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม กาญจนบุรี และสุพรรณบุรี จำนวน 500 คน ใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งประกอบด้วยสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ที่มีผลต่อสุขภาพจิต 4 ลักษณะ คือ บรรยากาศในการเรียนการสอน การบริหารงานของผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในโรงเรียนและภารกิจที่ครูอาจารย์ต้องปฏิบัติ พบว่า ครูอาจารย์หญิงนั้นซึ่งต่างกันในด้านประสบการณ์

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรของ  
โรงพยาบาลภาคเอกชน กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการรวบรวมข้อมูล
4. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยสุ่ม  
ตัวอย่างมา 200 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการสุ่มตัวอย่างประเมินแบบสอบถามในครั้งนี้  
โดยกลุ่มตัวอย่างนั้นยังปฏิบัติงานอยู่ในช่วงการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนตุลาคม 2554 การวัดตัว  
แปรในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีให้บุคลากร ได้แก่ แพทย์ พยาบาล เภสัชกร เจ้าหน้าที่พนักงานด้านการ  
ปฏิบัติการในโรงพยาบาลกรุงเทพเป็นผู้ประเมิน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เนื่องจาก  
ทางสถานที่ในการปฏิบัติงาน ได้มีขอบเขตข้อจำกัดในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบ  
สอบถามอย่างจำกัดภายในจำนวน 200 คน จากจำนวนประชากรของบุคลากรในโรงพยาบาล  
กรุงเทพทั้งสิ้น 981 คน โดยกำหนดผู้ประเมินแบบสอบถาม ดังนี้

ผลในวิชานักศึกษา ระดับปริญญาตรี	
1. แพทย์	จำนวน 50 คน
2. พยาบาล	จำนวน 80 คน
3. เภสัชกร	จำนวน 10 คน
4. พนักงานเจ้าหน้าที่	จำนวน 60 คน
รวม	จำนวน 200 คน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามทั่วไปจะเป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 8 คำถาม ดังนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. อัตราเงินเดือน
4. สถานภาพ
5. ระดับการศึกษา
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานโรงพยาบาล
7. ตำแหน่งหน้าที่
8. แผนกที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 คำถามที่เป็นแบบสอบถามแบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (The New Thai Happiness Indicator : THI – 15) เป็นเครื่องมือที่สร้างเพื่อประเมินความสุขของบุคคล ซึ่งพัฒนาโดย อภิชัย มงคล และคณะ (2547) โดยได้ศึกษาจากความหมายและองค์ประกอบของสุขภาพจิต และพัฒนากรอบแนวความคิดตามความหมายสุขภาพจิตที่ว่า สุขภาพจิต หมายถึงชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจภายในสภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบเป็นทางเลือก 4 ระดับ

การให้คะแนนดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (THI – 15) มีการให้คะแนนแบบประเมินโดย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15

แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

ไม่เลย	=	0	คะแนน
เล็กน้อย	=	1	คะแนน
มาก	=	2	คะแนน
มากที่สุด	=	3	คะแนน

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ 3, 4, 5

แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

ไม่เคย	=	3	คะแนน
เล็กน้อย	=	2	คะแนน
มาก	=	1	คะแนน
มากที่สุด	=	0	คะแนน

การแปลผล

ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (THI - 15) มีคะแนนเต็ม 45 คะแนน เมื่อผู้ตอบได้ประเมินตนเองแล้ว และรวมคะแนนทุกข้อได้คะแนนเท่าไร? สามารถเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติที่กำหนด ดังนี้

คะแนน 35 – 45 คะแนน	หมายถึง มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป (Good)
คะแนน 28 – 34 คะแนน	หมายถึง มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป (Fair)
คะแนน 27 คะแนนหรือน้อยกว่า	หมายถึง มีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป (Poor)

โดยแบบสอบถามในการวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรนี้ทางกรมสุขภาพจิตได้เผยแพร่ให้ผู้สนใจทั่วไปสามารถนำไปใช้ได้ โดยแบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (The New Thai Happiness Indicator : THI - 15) เป็นเครื่องมือที่สร้างเพื่อประเมินความสุขของบุคคล ซึ่งพัฒนาโดย อภิรักษ์ มงคล และคณะ (2547)

ในกรณีที่มีคะแนนอยู่ในกลุ่มที่มีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป อาจช่วยเหลือตนเองเบื้องต้นโดยขอรับบริการการปรึกษาจากสถานบริการสาธารณสุขใกล้บ้านได้

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

### 3. ขั้นตอนในการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ โดยการรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ประเภท คือ

#### 3.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมที่เกี่ยวกับเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากร จากหนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์ งานวิจัย ตลอดจนทางเว็บไซต์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

### 3.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยมีเครื่องมือในการทำวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

3.2.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี เพื่อนำหนังสือไปขอความอนุเคราะห์จากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลกรุงเทพที่จะทำการศึกษา เพื่อให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างช่วยตอบแบบสอบถาม

3.2.2 ผู้วิจัยรับหนังสือพร้อมทั้งนำแบบสอบถามไปยังโรงพยาบาลกรุงเทพที่จะทำการวิจัย เพื่อประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลในเรื่องการนัดหมายในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และการชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

3.2.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนจากโรงพยาบาลกรุงเทพที่ผู้วิจัยเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.4 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ขั้นต่อไป

### 4. วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (The Statistical Packages For The Social Sciences) โดยแยกการคำนวณ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล จะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังต่อไปนี้

4.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

4.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ตำแหน่งหน้าที่ และแผนกที่ปฏิบัติงาน

4.2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อหาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน กรณีที่ปัจจัยส่วนบุคคลหรือตัวแปร มี 2 กลุ่ม ใช้สถิติการทดสอบที (T-test) และกรณีที่ปัจจัยส่วนบุคคลหรือตัวแปร มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิเคราะห์ การผันแปรทางเดียว (One Way Analysis Of Variance : One Way ANOVA)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม แบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (THI – 15) โดยนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลค่าปกติ

4.4 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากแบบสอบถามแบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (THI – 15) ของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยดูว่ามีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับใด ได้แก่ มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป (Good) มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป (Fair) และมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป (Poor) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญ (Level Of Significance) ไว้ที่ระดับ 0.05



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาล  
ภาคเอกชน กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

ประชากรที่ทำการศึกษาคือ บุคลากรที่ทำงานใน โรงพยาบาลภาคเอกชน คือ  
โรงพยาบาลกรุงเทพ ผู้วิจัยได้กำหนดเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง  
มา 200 คน ซึ่งยังปฏิบัติงานอยู่ในช่วงการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนตุลาคม 2554 การวัดตัวแปรใน  
ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีให้บุคลากร ได้แก่ แพทย์ พยาบาล เภสัชกร พนักงานด้านการปฏิบัติการใน  
โรงพยาบาลกรุงเทพเป็นผู้ประเมิน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ การนำเสนอและอธิบายผลข้อมูล จำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส  
รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน และแผนกที่  
ปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน จำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยง  
เบนมาตรฐาน ของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานใน  
โรงพยาบาลกรุงเทพโดยรวม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลกับข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน  
ของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

พลัง วิจัยบัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาตรี



### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

**ตารางที่ 1** จำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน และแผนกที่ปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

n = 200

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	43	21.5
หญิง	157	78.5
<b>2. อายุ</b>		
21 – 30 ปี	98	49.0
31 – 40 ปี	82	41.0
41 – 50 ปี	17	8.5
51 – 60 ปี	3	1.5
<b>3. สถานภาพ</b>		
โสด	91	45.5
สมรส	105	52.5
หม้าย/หย่า/แยก	4	2.0
<b>4. อัตราเงินเดือน</b>		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท	10	5.0
10,000 - 20,000 บาท	46	23.0
20,000 - 30,000 บาท	64	32.0
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	80	40.0

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

n = 200

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>5. ระดับการศึกษา</b>		
อนุปริญญา	3	1.5
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	133	66.5
ปริญญาโท	46	23.0
สูงกว่าปริญญาโท	18	9.0
<b>6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	26	13.0
1 – 10 ปี	139	69.5
11 – 20 ปี	35	17.5
<b>7. ตำแหน่งหน้าที่</b>		
แพทย์	50	25.0
พยาบาล	80	40.0
เภสัชกร	10	5.0
พนักงานเจ้าหน้าที่	60	30.0
<b>8. แผนกที่ปฏิบัติงาน</b>		
แผนกอายุรกรรม	21	10.5
แผนกศัลยกรรม	20	10.0
แผนกสูติ-นรีเวชกรรม	7	3.5
แผนกกุมารเวชกรรม	12	6.0
แผนกทันตกรรม	5	2.5
แผนกโรคระบบทางเดินปัสสาวะ	5	2.5

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

n = 200

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>8. แผนกที่ปฏิบัติงาน</b>		
แผนกโรกระบบทางเดินอาหาร	5	2.5
แผนกโรคผิวหนัง	3	1.5
แผนกโรคหัวใจ	10	5.0
แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	10	5.0
แผนกตา หู คอ จมูก	8	4.0
แผนกกระดูก ไขข้อและกล้ามเนื้อ	5	2.5
แผนกตรวจสุขภาพ	7	3.5
แผนกรังสีวิทยา	8	4.0
ผู้ป่วยใน	5	2.5
ผู้ป่วยหนัก	2	1.0
คลินิกบริการสุขภาพ	3	1.5
แผนกการเงิน	7	3.5
แผนกเภสัชกรรม	11	5.5
แผนกบริการ	5	2.5
แผนกบริหาร	7	3.5
แผนกทรัพยากรบุคคล	8	4.0
แผนกไตเทียม	4	2.0
แผนกบัญชี	7	3.5
แผนกเคลื่อนย้ายผู้ป่วย	2	1.0
แผนกการตลาด	7	3.5
แผนกลูกหนี้	3	1.5
แผนกห้องคลอดและเตี้ยก่อน	3	1.5

จากตารางที่ 1 พบว่าบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครแบบสอบลาม จากจำนวน 200 คน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 78.5 และเพศชาย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5

อายุ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมามีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 และมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5

สถานภาพ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

อัตราเงินเดือน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมามีอัตราเงินเดือน 20,000 - 30,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 และมีอัตราเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 46 คน จำนวน 23.0

ก ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 1 – 10 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 11 – 20 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0

ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นพยาบาล จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมามีตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และมีตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นแพทย์ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0

แผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 รองลงมาปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรม จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และปฏิบัติงานในแผนกกุมารเวชกรรม จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน จำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการประเมินความสุขในการทำงาน ของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

n = 200

ความสุขในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน				$(\bar{X})$	(S.D.)
	ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด		
1. รู้สึกพึงพอใจในชีวิต	0 (0)	13 (6.5)	106 (53.0)	81 (40.5)	2.34	0.60
2. รู้สึกสบายใจ	0 (0)	22 (11.0)	108 (54.0)	70 (35.0)	2.24	0.64
3. รู้สึกเบื่อหน่ายกับการใช้ชีวิตประจำวัน	105 (52.5)	80 (40.0)	15 (7.5)	0 (0)	2.45	0.63
4. รู้สึกผิดหวังในตนเอง	128 (64.0)	66 (33.0)	6 (3.0)	0 (0)	2.61	0.55
5. รู้สึกว่าชีวิตของท่านมีแต่ความทุกข์	134 (67.0)	62 (31.0)	4 (2.0)	0 (0)	2.65	0.52
6. สามารถทำใจยอมรับได้สำหรับปัญหาที่ยากจะแก้ไข (เมื่อมีปัญหา)	1 (0.5)	29 (14.5)	120 (60.0)	50 (25.0)	2.10	0.63
7. มั่นใจว่าจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้น	2 (1.0)	24 (12.0)	120 (60.0)	54 (27.0)	2.13	0.64
8. มั่นใจที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิด ขึ้นในชีวิต	2 (1.0)	29 (14.5)	98 (49.0)	71 (35.5)	2.19	0.71
9. รู้สึกเห็นอกเห็นใจเมื่อผู้อื่นมีทุกข์	0 (0)	3 (1.5)	95 (47.5)	102 (51.0)	2.49	0.53

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

n = 200

ความสุขในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน					$(\bar{X})$	(S.D.)
	ไม่เคย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด			
10. รู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา	0	7	85	108		2.50	0.57
	(0)	(3.5)	(42.5)	(54.0)			
11. ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาส	0	5	96	99		2.47	0.55
	(0)	(2.5)	(48.0)	(49.5)			
12. ให้ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง	0	7	94	99		2.46	0.56
	(0)	(3.5)	(47.0)	(49.5)			
13. รู้สึกมั่นคงปลอดภัยเมื่ออยู่ในครอบครัว	0	2	63	135		2.66	0.49
	(0)	(1.0)	(31.5)	(67.5)			
14. หากป่วยหนัก ท่านเชื่อว่าครอบครัวจะดูแลท่านเป็นอย่างดี	0	1	64	135		2.67	0.48
	(0)	(0.5)	(32.0)	(67.5)			
15. สมาชิกในครอบครัวมีความรักและความผูกพันต่อกัน	0	1	54	145		2.72	0.46
	(0)	(0.5)	(27.0)	(72.5)			
รวม	0	10	65	125		36.69	5.73
	(0)	(5.0)	(32.5)	(62.5)			

## ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ โดยมีความเชื่อว่าสมาชิกในครอบครัวมีความรักและความผูกพันต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 2.72) รองลงมา คือ หากป่วยหนักมีความเชื่อว่าครอบครัวจะดูแลท่านเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 2.67) และมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยเมื่ออยู่ในครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 2.66) ตามลำดับ

ระดับค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ ท่านไม่สามารถทำใจยอมรับได้สำหรับปัญหาที่ยากจะแก้ไขเมื่อมีปัญหา (ค่าเฉลี่ย 2.10)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาล  
กรุงเทพโดยรวม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขโดยรวมของบุคลากรใน  
โรงพยาบาลกรุงเทพ

(n =200)

ระดับความสุข	จำนวน (คน)	Mean	S.D.	การแปลผล
มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป	125 (62.5)	36.69	5.73	มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป
มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป	65 (32.5)			
มีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป	10 (5.0)			

ตารางที่ 3 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพ  
โดยรวม มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป มีค่าเฉลี่ย 36.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 5.73  
ซึ่งค่าเฉลี่ยของคะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพ มีค่าคะแนนอยู่  
ในระหว่าง 35 – 45 คะแนน หมายถึง มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป (Good) เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับ  
ตามเกณฑ์ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย โดยกรมสุขภาพจิต

เมื่อพิจารณาระดับความสุข พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลกรุงเทพส่วนใหญ่มี  
ความสุขมากกว่าคนทั่วไป รองลงมาคือ มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป และความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป  
คิดเป็นร้อยละ 62.5, 32.5 และ 5.0 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลกับข้อมูลด้านความสุขในการทำงานของบุคลากร ที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงาน  
ในโรงพยาบาลกรุงเทพ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของ บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ  
ที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1.1** เพศที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สำหรับ  
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้ประชากรทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน  
(Independent T-Test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

$H_0$  : เพศที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

(n =200)

เพศ	ความสุขในการทำงาน		t	Sig.
	Mean	S.D.		
ชาย	2.74	0.49	2.15	0.000*
หญิง	2.52	0.61		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่าบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกัน  
มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $t = 2.15$ )

**สมมติฐานข้อที่ 1.2** อายุที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน  
สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธีสถิติวิเคราะห์การผันแปรทาง  
เดียว One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งในการทดสอบด้านอายุ ได้จัดกลุ่ม  
กลุ่ม คือ กลุ่มประชากรที่มีกลุ่มอายุ 21 – 30 ปี กลุ่มอายุ 31 – 40 ปี กลุ่มอายุ 41 – 50 ปี และกลุ่ม  
อายุ 51 – 60 ปี

$H_0$  : อายุที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน



**ตารางที่ 5** การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลภาคกรุงเทพ

(n=200)

อายุ	ความสุขในการทำงาน		F	Sig.
	Mean	S.D.		
21 – 30 ปี	2.64	0.58	3.86	0.010*
31 – 40 ปี	2.43	0.61		
41 – 50 ปี	2.82	0.39		
51 – 60 ปี	3.00	0.00		
รวม	2.58	0.59		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่าบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีระดับอายุที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 3.86$ )

สมมติฐานข้อที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธีสถิติวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

$H_0$  : สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 6** การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

(n=200)

สถานภาพ	ความสุขในการทำงาน		F	Sig.
	Mean	S.D.		
โสด	2.54	0.60	2.56	0.080
สมรส	2.62	0.56		
หม้าย/หย่า/แยก	2.00	0.82		
รวม	2.58	0.59		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่าบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครสภาพที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 2.56$ )

**สมมติฐานข้อที่ 1.4** การมีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธีสถิติวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

$H_0$  : อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 7** การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนกับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

(n=200)

อัตราเงินเดือน	ความสุขในการทำงาน		F	Sig.
	Mean	S.D.		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 10,000 บาท	2.00	0.67	8.84	0.000*
10,000 - 20,000 บาท	2.35	0.57		
20,000 - 30,000 บาท	2.61	0.58		
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	2.75	0.52		
รวม	2.58	0.59		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่าบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 8.84$ )

**สมมติฐานข้อที่ 1.5** ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธีสถิติวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

$H_0$  : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 8** การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

(n =200)

ระดับการศึกษา	ความสุขในการทำงาน		F	Sig.
	Mean	S.D.		
อนุปริญญา	3.00	0.00	6.27	0.000*
ปริญญาตรี	2.46	0.62		
ปริญญาโท	2.74	0.49		
สูงกว่าปริญญาโท	2.94	0.24		
รวม	2.58	0.59		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่าบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 6.27$ )

ทสมมติฐานข้อที่ 1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธีสถิติวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

$H_0$  : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 9** การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

(n =200)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ความสุขในการทำงาน		F	Sig.
	Mean	S.D.		
น้อยกว่า 1 ปี	2.46	0.71	1.11	0.330
1 – 10 ปี	2.57	0.58		
11 – 20 ปี	2.69	0.90		
รวม	2.58	0.59		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่าบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 1.11$ )

**สมมติฐานข้อที่ 1.7** ตำแหน่งหน้าที่ของท่านที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธีสถิติวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

$H_0$  : ตำแหน่งหน้าที่ของท่านที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ตำแหน่งหน้าที่ของท่านที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

**ตารางที่ 10** การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งหน้าที่กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

ตำแหน่งหน้าที่	ความสุขในการทำงาน		F	Sig.
	Mean	S.D.		
แพทย์	2.90	0.36	10.87	0.000*
พยาบาล	2.60	0.59		
เภสัชกร	2.28	0.65		
พนักงานเจ้าหน้าที่	2.33	0.60		
รวม	2.58	0.59		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 10 พบว่าบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 10.87$ )

**สมมติฐานข้อที่ 1.8** แผนกที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธีสถิติวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

$H_0$  : แผนกที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : แผนกที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกับความสูง  
ในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

(n =200)

แผนกที่ปฏิบัติงาน	ความสุขในการทำงาน		F	Sig.
	Mean	S.D.		
แผนกอายุรกรรม	2.89	0.36	2.03	0.004*
แผนกศัลยกรรม	2.60	0.68		
แผนกสูติ - นรีเวชกรรม	2.43	0.79		
แผนกกุมารเวชกรรม	2.83	0.39		
แผนกทันตกรรม	3.00	0.00		
แผนกโรคระบบทางเดินปัสสาวะ	2.60	0.55		
แผนกโรคระบบทางเดินอาหาร	2.60	0.89		
แผนกโรคผิวหนัง	3.00	0.00		
แผนกโรคหัวใจ	2.60	0.52		
แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	2.80	0.63		
แผนกตา หู คอ จมูก	2.88	0.35		
แผนกกระดูก ไขข้อและกล้ามเนื้อ	2.60	0.55		
แผนกตรวจสุขภาพ	2.57	0.53		
แผนกรังสีวิทยา	2.25	0.71		
ผู้ป่วยใน	2.20	0.84		
ผู้ป่วยหนัก	3.00	0.00		
คลินิกบริการสุขภาพ	2.33	0.58		
แผนกการเงิน	2.14	0.38		
แผนกเภสัชกรรม	2.27	0.65		
แผนกบริการ	2.00	0.71		
แผนกบริหาร	2.71	0.49		
แผนกทรัพยากรบุคคล	2.63	0.52		
แผนกไตเทียม	2.25	0.50		
แผนกบัญชี	1.86	0.38		

## ตารางที่ 11 (ต่อ)

(n =200)

แผนกที่ปฏิบัติงาน	ความสุขในการทำงาน		F	Sig.
	Mean	S.D.		
แผนกเคลื่อนย้ายผู้ป่วย	3.00	0.00		
แผนกการตลาด	2.43	0.53		
แผนกลูกหนี้	3.00	0.00		
แผนกเด็กอ่อน	2.67	0.58		
รวม	2.58	0.59		

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 11 พบว่าบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 2.03$ )

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลภาคเอกชน กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาคเอกชน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน คือ โรงพยาบาลกรุงเทพ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล เภสัชกร และเจ้าหน้าที่พนักงาน โดยสุ่มใช้กลุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง จำนวนทั้งหมด 200 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมประมวลผล SPSS โดยใช้วิธีการทางสถิติ คือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### 1. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ทำให้ผู้ศึกษาทราบถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลภาคเอกชน คือ โรงพยาบาลกรุงเทพ โดยบุคลากรจะเป็นผู้ที่มีคะแนนความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ มีคะแนนความสุขมากกว่าคนทั่วไปเมื่อนำมาเปรียบเทียบเกณฑ์การวัดผลของกรมสุขภาพจิต สรุปได้ดังนี้

##### 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลจากการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลภาคเอกชน กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล เภสัชกร และเจ้าหน้าที่พนักงาน จำนวน 200 คน พบว่าบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพตอบแบบสอบถาม จากจำนวน 200 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 78.5 และเพศชาย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 มีสถานภาพสมรสจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 อัตรารายเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 80 คน

คิดเป็นร้อยละ 40.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 1 – 10 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 ตำแหน่งหน้าที่พยาบาล จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 แผนกที่ปฏิบัติงานแผนกอายุรกรรม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5

## 1.2 ข้อมูลด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลภาคเอกชน กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่าระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ สมงะฉิกในครอบครัวมีความรักและความผูกพันต่อกัน (ค่าเฉลี่ย 2.72) รองลงมา คือ หากท่านป่วยหนัก ท่านเชื่อว่าครอบครัวจะดูแลท่านเป็นอย่างดี(ค่าเฉลี่ย 2.67) และ ท่านรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เมื่ออยู่ในครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 2.66) ตามลำดับ

## 1.3 ข้อมูลของระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

โดยรวม

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลภาคเอกชน กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ โดยรวมมีภาวะสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ระดับดี (good) มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป โดยมีคะแนนอยู่ในเกณฑ์ปกติ (คะแนนเต็ม 45 คะแนน) ของกรมสุขภาพจิต จากการวิเคราะห์สุขภาพจิตของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยจำแนกตามเกณฑ์ของกรมสุขภาพจิต สามารถสรุปผลได้ว่า

บุคลากรของโรงพยาบาลกรุงเทพส่วนใหญ่มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป ร้อยละ 62.5 รองลงมา คือ มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป ร้อยละ 32.5 และสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป ร้อยละ 5.0

## 1.4 ข้อมูลการเปรียบเทียบ คุณลักษณะส่วนบุคคลกับข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน

ของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลภาคเอกชน กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระหว่างข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลกับข้อมูลด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพ สามารถสรุปผลได้ว่า

บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกัน ระดับอายุที่แตกต่างกัน อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกัน และแผนกที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครสถานภาพที่แตกต่างกัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 2. การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลภาคเอกชน กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ ได้สรุปผลการศึกษาข้อมูลข้างต้นไว้แล้วจึงขอเสนอประเด็นสำคัญในการอภิปราย ดังนี้

### 2.1 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลภาคเอกชน กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยส่วนใหญ่พบว่าบุคลากรที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลกรุงเทพ มีภาวะสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ระดับดี (good) ซึ่งถือว่าบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพมีความสุขมากกว่าคนทั่วไปตามเกณฑ์ของกรมสุขภาพจิต ซึ่งจะเห็นว่าบุคลากรภายในโรงพยาบาลกรุงเทพมีความสุขในการทำงาน เนื่องด้วยจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและในด้านของครอบครัว จากการวิเคราะห์ด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรจะเห็นได้ว่าข้อมูลด้าน สมาชิกในครอบครัวมีความรักและความผูกพันต่อกัน หากท่านป่วยหนัก ท่านเชื่อว่าครอบครัวจะดูแลท่านเป็นอย่างดี และท่านรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เมื่ออยู่ในครอบครัว ซึ่งมีคะแนนค่าเฉลี่ยที่สูงและตามลงมาตามลำดับ ซึ่งทำให้เห็นว่าครอบครัวถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อความสุขในการทำงาน โดยคนในครอบครัวนั้นสามารถมีการให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ คอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และเป็นกำลังใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการมีความสุขในการปฏิบัติงานและการกระทำอื่นๆในชีวิตประจำวัน ทำให้บุคลากรใน โรงพยาบาลกรุงเทพมีความสุขอยู่ในระดับดี คือ มีความสุขมากกว่าคนทั่วไปตามเกณฑ์ของกรมสุขภาพจิต

### 2.2 การเปรียบเทียบ คุณลักษณะส่วนบุคคลกับข้อมูลด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ

ผลจากการศึกษาความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับข้อมูลด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ ได้สรุปผลการศึกษาข้อมูลข้างต้นไว้แล้วจึงขอเสนอประเด็นสำคัญในการอภิปราย ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของ บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ ที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย

1. เพศที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กุญชรภา กิตติวงษ์ ประทีป (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความสุขในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีระดับอายุที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอาจสรุปผลได้ว่า อายุของบุคคลเกี่ยวข้องกับวุฒิภาวะทางอารมณ์ อายุที่มากขึ้นแสดงถึงการมีวุฒิภาวะที่เพิ่มขึ้นด้วย ทำให้เป็นคนที่ มีเหตุมีผล มีความอดทน เข้าใจในลักษณะงาน เข้าใจในวิถีชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานก็จะแก้ไขปัญหาด้วยความสุขุมรอบคอบ และเข้าใจในสถานการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา มีความยืดหยุ่นต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับกับผลวิจัยของ กุญชร ปิ่นแก้ว (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัด เพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์เมื่อเปรียบเทียบ พบว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อ ความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพสถานภาพที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีสถานภาพ โสดอาจมีภาระทางครอบครัวน้อย โดยจะมีความเป็นอิสระในการดำรงชีวิต สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และมีความพอใจในการครองตน ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแม้จะมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงขึ้น แต่เมื่อมีปัญหาหรือเกิดความกดดัน ความเครียดก็จะมีบุคคลภายในครอบครัวสามารถให้คำปรึกษาหารือ คอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และเป็นกำลังใจให้ ซึ่งจะลดความเครียดและก่อให้เกิดความสุขได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนันทา ศรีดากุล (2546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการกำกับการแสดงออกของตนแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยทางชีวสังคมในด้านสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขไม่แตกต่างกัน

4. อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่าง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิระศักดิ์ ทัพผา (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ภาคประชาชนที่มีอัตราเงินเดือนหรือรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูเบศร์ ปิ่นแก้ว (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์เมื่อเปรียบเทียบ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรภายในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากจะมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ระบบระเบียบงานที่เกี่ยวข้อง และ วัฒนธรรมในการทำงานของสถานที่ทำงานนั้นๆ ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่น้อยอาจจะไม่ต้องรับผิดชอบงานมากนัก จึงทำให้มีความสุขที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า

ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ งานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

7. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ภูเบศร์ ปิ่นแก้ว (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐ ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์เมื่อเปรียบเทียบ พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขที่แตกต่างกัน

8. แผนกที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรปรียา วิจิตภาพ (2549) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด และบริษัทในเครือ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญสถิติ

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความสุขใน เรื่องการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นแก่ผู้บริหารโรงพยาบาลกรุงเทพ เพื่อนำไปประกอบการวางแผนบริหารการปฏิบัติงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้เหมาะสม และเกิดความสะดวกในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวันของบุคลากรยิ่งขึ้น ข้อเสนอแนะ ดังนี้ จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรภายในโรงพยาบาลกรุงเทพส่วนใหญ่มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป รองลงมาคือ มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป และมีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 62.5, 32.5 และ 5.0 ตามลำดับ ผู้บริหารโรงพยาบาลควรมีการจัดให้มีกิจกรรมเพื่อบุคลากรมีความสุขในทุกระดับมีความสุขที่มากยิ่งขึ้น เช่น กิจกรรมส่งเสริมคุณงามความดีประกาศยกย่อง มอบรางวัล ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ เพื่อการผ่อนคลายความเครียดในระหว่างเวลาพักและหลังเลิกงาน เช่น กิจกรรมกีฬา การจัด

กิจกรรมด้านส่งเสริมสุขภาพ โดยการจัดตั้งห้องออกกำลังกายภายในโรงพยาบาลให้สำหรับบุคลากรในการเข้าใช้บริการเพื่อเป็นการให้บุคลากรสะดวกแก่การออกกำลังกาย และรวมถึงลดความเครียดจากการปฏิบัติ และผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความรัก ความผูกพันและภูมิใจกับหน้าที่ที่ปฏิบัติและผลงานที่ทำเพิ่มขึ้น โดยให้ความสำคัญ และส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจของบุคลากร รวมถึงความต้องการต่างๆ เพื่อให้ผู้บริหารได้รับทราบถึงความต้องการที่แท้จริงและสามารถนำไปปรับใช้กับการทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นการส่งผลต่อการมีความสุขที่เพิ่มขึ้นและความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลภาคเอกชน กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ โดยสามารถแบ่งข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อเสนอแนะสำหรับสถานที่ปฏิบัติงาน

1. ผลการศึกษานี้จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นแก่ผู้บริหารโรงพยาบาลกรุงเทพ เพื่อนำไปประกอบการวางแผนบริหารการปฏิบัติงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้เหมาะสม และเกิดความสะดวกในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวันของบุคลากรมากยิ่งขึ้น แต่ผู้ประเมินของบุคลากรภายในโรงพยาบาลกรุงเทพนั้นถือว่าเป็นส่วนหนึ่งเท่านั้น ควรอนุญาตให้บุคลากรภายในโรงพยาบาลกรุงเทพควรมีการประเมินแบบสอบถาม โดยทั้งหมด เพื่อความแน่นอน และชัดเจนมากยิ่งขึ้นของผลการวิจัย

### ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้วิจัย

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้ผลการวิจัยที่มาจากการทำแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลกรุงเทพ ซึ่งเป็นเพียงมุมมองหนึ่งของความเป็นจริง ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ พูดคุย สัมภาษณ์การทำงานในสถานการณ์จริงของบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่ และแผนกต่างๆ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องมากกว่านี้

2. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงพยาบาลภาคเอกชน กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ

### ข้อจำกัดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานครั้งนี้ คือ

1. เนื่องจากโรงพยาบาลกรุงเทพ มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงขอบเขตในการปฏิบัติงานด้านการแจกแบบสอบถาม และการกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง จึงทำให้ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนจำกัดในการตอบแบบสอบถาม มีการเก็บข้อมูลยาก และใช้เวลานานในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เนื่องจากระยะเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงส่งผลให้งานวิจัยออกมายังไม่เป็นที่น่าพอใจเท่าที่ควร



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

### บรรณานุกรม

กันยา สุวรรณแสง. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : รวมสาสน์, 2544.

กันยารัตน์ อ่องคณา. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.

กรปรียา วิจิตภาพ. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร เอกสาร จำกัด และบริษัทในเครือ.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.

กุลธิภา กิตติวงษ์ประทีป. “การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.”

วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.

เกษสุรางค์ เทพศักดิ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อสภาวะสุขภาพจิตตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจิตวิทยาแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

จิระศักดิ์ ทัพผา. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 2550.

นภัชชล รอดเที่ยง. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2550.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญ และพึงพอใจอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.” งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.

พชนี ขรรค์วิไลกุล. “สุขภาพจิตของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่สอนอยู่บนเกาะในเขตการศึกษา 4.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว มหาลัษยบูรพา, 2534.

พรรณิภา สืบสุข. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหรือผู้ช่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

พิสมัย วัฒนาวรสกุล. “ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.” การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

ภูเบศร์ ปิ่นแก้ว. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์.” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบูรณ์, 2550.

ยนต์ ชุ่มจิตร. “สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของครูอาจารย์ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา เขต การศึกษาที่ 5.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2520.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษร... เจริญทัศน์, 2525.

ลาวัณย์ ตรีเนตร. “การศึกษาสุขภาพจิตของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชลบุรี.” ปรินญา นิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน, 2527.

สุนันทา ศรีดากุล. “การเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ กระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการกำกับแสดงออกของตน แตกต่างกัน.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546.

อภิชาติ ภูพานิช. “การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน



อธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต  
สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.  
อภิชัย มงคล และคณะ. รายงานการวิจัย การพัฒนาและทดสอบดัชนีวัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับใหม่.  
ขอนแก่น : พระธรรมขันธ์, 2547.

Dalai Lama, H.H.and Cutler Howard, CC. The Art of Happiness at Work. London : Hodder and  
Stoughton, 1998.

Manion Jo. Joy at Work: Creating a Positive Workplace. Journal of Nursing Administration.  
33(12), 2003 : 652-659

Orem, O.E. Nursing: Concepts of practice. 6th ed. St.Louis : Mosby Year Book, 1991.



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

## แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลภาคเอกชน กรณีศึกษา  
“โรงพยาบาลกรุงเทพ”

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดทำวิจัยในระดับปริญญาตรี  
หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลกรุงเทพ

แบบสอบถามนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 10 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น	จำนวน 15 ข้อ
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ	

โปรดตอบแบบสอบถาม ตามสภาพความเป็นจริงของท่านหรือตามความเห็นของท่านให้  
ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะมีคุณค่าต่องานวิจัยอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในครั้งนี้  
ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำไปใช้ทางวิชาการเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบ  
แบบสอบถามแต่อย่างใด โดยจะนำไปสรุปผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็น  
จริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและให้ความ  
ร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่งมาก โอกาสนี้ด้วย

นางสาว ช่อแก้ว จันทนิยม

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

#### 7. ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน

- |                |                           |
|----------------|---------------------------|
| 1. ( ) แพทย์   | 2. ( ) พยาบาล             |
| 3. ( ) เกษัชกร | 4. ( ) พนักงานเจ้าหน้าที่ |

#### 8. แผนกที่ปฏิบัติงาน

- |                                |                                       |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| 1. ( ) แผนกอายุรกรรม           | 2. ( ) แผนก ศัลยกรรม                  |
| 3. ( ) แผนกสูติ - นรีเวชกรรม   | 4. ( ) แผนกกุมารเวชกรรม               |
| 5. ( ) แผนกทันตกรรม            | 6. ( ) แผนกโรคระบบทางเดินปัสสาวะ      |
| 7. ( ) แผนกโรคระบบทางเดินอาหาร | 8. ( ) แผนกโรคผิวหนัง                 |
| 9. ( ) แผนกโรคหัวใจ            | 10. ( ) แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน      |
| 11. ( ) แผนกตา หู คอ จมูก      | 12. ( ) แผนกกระดูก ไขข้อและกล้ามเนื้อ |
| 13. ( ) แผนกตรวจสุขภาพ         | 14. ( ) แผนกรังสีวิทยา                |
| 15. ( ) ผู้ป่วยใน              | 16. ( ) ผู้ป่วยหนัก                   |
| 17. ( ) คลินิกบริการสุขภาพ     | 18. ( ) แผนกการเงิน                   |
| 19. ( ) แผนกเภสัชกรรม          | 20. ( ) แผนกบริการ                    |
| 21. ( ) แผนกบริหาร             | 22. ( ) แผนกทรัพยากรบุคคล             |
| 23. ( ) แผนกไตเทียม            | 24. ( ) แผนกบัญชี                     |
| 25. ( ) แผนกเคลื่อนย้ายผู้ป่วย | 26. ( ) แผนกการตลาด                   |
| 27. ( ) แผนกฉุกเฉิน            | 28. ( ) แผนกเด็กอ่อน                  |

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

## ส่วนที่ 2 แบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่มีข้อความตรงกับตัวท่านมากที่สุด และขอความร่วมมือตอบคำถามทุกข้อ

คำถามต่อไปนี้จะถามถึงประสบการณ์ของท่าน ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ให้ท่านสำรวจตัวท่านเองและประเมินเหตุการณ์ อารมณ์ ความคิดเห็น และความรู้สึกต่อท่านว่าอยู่ในระดับใด และตอบลงในช่องคำตอบที่เป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด โดยคำตอบจะมี 4 คำตอบ คือ

**ไม่เลย** หมายถึง ไม่เคยมีเหตุการณ์ อารมณ์ ความรู้สึก หรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ

**เล็กน้อย** หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อารมณ์ ความรู้สึกเรื่องนั้นๆ เพียงเล็กน้อยหรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ เพียงเล็กน้อยกับเรื่องนั้นๆ

**มาก** หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อารมณ์ ความรู้สึกเรื่องนั้นๆ มากหรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ มาก

**มากที่สุด** หมายถึง เคยมีเหตุการณ์ อารมณ์ ความรู้สึกเรื่องนั้นๆ มากที่สุดหรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้นๆ มากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ไม่เลย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
1	ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิต				
2	ท่านรู้สึกสบายใจ				
3	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายท้อแท้กับการดำเนินชีวิตประจำวัน				
4	ท่านรู้สึกผิดหวังในตัวเอง				
5	ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีแต่ความทุกข์				
6	ท่านสามารถทำใจยอมรับได้สำหรับปัญหาที่ยากจะแก้ไข(เมื่อมีปัญหา)				
7	ท่านมั่นใจว่าจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีเหตุการณ์คับขันหรือร้ายแรงเกิดขึ้น				
8	ท่านมั่นใจที่จะเผชิญเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิต				

ส่วนที่ 2 แบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้น 15 ข้อ (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ไม่เคย	เล็กน้อย	มาก	มากที่สุด
9	ท่านรู้สึกเห็นอกเห็นใจเมื่อผู้อื่นมีทุกข์				
10	ท่านรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา				
11	ท่านให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นเมื่อมีโอกาศ				
12	ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเอง				
13	ท่านรู้สึกมั่นคงปลอดภัยเมื่ออยู่ในครอบครัว				
14	หากท่านป่วยหนัก ท่านเชื่อว่าครอบครัวจะดูแลท่านเป็นอย่างดี				
15	สมาชิกในครอบครัวมีความรักและผูกพันต่อกัน				

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

.....

.....

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวช่อแก้ว จันทรมียม  
 ที่อยู่ 22 ซอยสาทร 13 แยก 6 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร  
 กรุงเทพมหานคร 10120

## ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2545 สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา โรงเรียนเซนต์ไมเกิ้ล  
 กรุงเทพมหานคร  
 พ.ศ.2550 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนศรีสุริโยทัย  
 กรุงเทพมหานคร  
 พ.ศ.2554 ศึกษาต่อระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป  
 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี