



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงาน  
โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 430 จุลนิพนธ์  
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2555

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงาน  
โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 430 จุลนิพนธ์  
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2555

**FACTORS ASSOCIATED WITH THE PLEASURE AND EFFECTIVELY OF  
EMPLOYEES AT PHETCHABURI PRACHOMKLAO HOSPITAL**



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

**A Research Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree  
Bachelor of Business Administration Program in General Business Management**

**Faculty of Management Science**

**SILPAKORN UNIVERSITY**

**2012**

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว  
อนุมัติให้การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ  
ของพนักงานโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี” เสนอโดยนางสาวอังคณา ลำเจียกมีคุณค่า  
เพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชาจุดนิพนธ์ ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของ  
พนักงานโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี” ได้ผ่านการนำเสนอในเวทีการประชุมวิชาการ  
และเสนอผลงานวิจัย/สร้างสรรค์ ระดับปริญญาตรี ระดับชาติ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 255 ณ คณะ  
พาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

.....  
(อาจารย์ ดร. ธนินทรรัฐ รัตตพงศ์ภิญโญ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

.....  
(อาจารย์นพดล โดวิชัยกุล)

รักษาราชการแทน

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

12520175: สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ: ปัจจัยการทำงาน / การทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ

อังคณา ลำเจียก: ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงานโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี อาจารย์ที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร. ธนินทร์ฐ รัตนพงศ์ศิษย์. 96 หน้า.

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงานโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี 2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ และ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน และการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 288 คน ซึ่งคำนวณได้จากสูตรของ Yamane โดยการใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความพึงพอใจและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ โดยการหาค่า T-test และ One-way ANOVA และเปรียบเทียบเป็นคู่โดยใช้วิธีของ LSD หาค่าความสัมพันธ์ปัจจัยการทำงานกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงาน ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Moment Correlation Coefficient) ค่า r

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยการทำงาน และการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับกลาง ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือนที่ได้รับ ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ปัจจัยการทำงานยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.464^{**}$ )

คณะวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2555

ลายมือชื่อนักศึกษา .....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....

12520175: MAJOR: GENERAL BUSINESS MANAGEMENT

KEY WORDS: THE WORK / WORK HAPPILY AND EFFECTIVELY

ANGKHANA LUMJEAK: FACTORS ASSOCIATED WITH THE PLEASURE AND EFFECTIVELY OF EMPLOYEES AT PHETCHABURI PRACHOMKLAO HOSPITAL  
RESEARCH ADVISOR: TANINRAT RATTANAPONGPINYO, Ph.D. 96 pp.

### Abstract

The purpose of this study. 1 To education and to work happily and effectively Faculty of hospital employees. Phetchaburi Province. 2 Compared to personal factors and work happily and effectively. 3 to study the relationship between the factors. And work happily and effectively.

The sample used in this study was a hospital employee s. 288 Petchburi province, which is calculated from the formula of Yamane By using a simple example. The research tool was a questionnaire was used in this study were frequency, percentage and standard deviation. The data were analyzed satisfaction and personal factors and work happily and effectively analyzed by T-test and One-way ANOVA and pairwise comparisons using the LSD for the relationship. Factors working against the pleasure and efficiency of the staff. Using a Pearson correlation coefficient (Pearson Moment Correlation Coefficient) is r.

The results showed that Respondents were satisfied with the work. And work happily and effectively. Was in the intermediate level. The results showed that Personal factors such as gender, marital status, level of education. Period of performance. And the salary received. Affect the level of satisfaction with the work happily and effectively. Nancy function of this factor is positively correlated with work happily and effectively. Significant at the 0.01 level with the correlation coefficient ( $r = 0.464 **$ ).

---

Faculty of Management Science      SILPAKORN UNIVERSITY      Academic Year 2012

Student's signature .....

Research Advisor's signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกบริโภคอาหารทะเลของนักท่องเที่ยวชาวไทยในอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลือและความอนุเคราะห์จากบุคคลสำคัญดังนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์มนัสสินี บุญมีศรีสง่า อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้ความกรุณาเวลา ให้ความช่วยเหลือ ช่วยชี้แนะแนวทาง ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิจัย รวมทั้งช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง เอาใจใส่และติดตามตรวจสอบผลงานอย่างใกล้ชิดตลอดระยะเวลาในการทำวิจัย ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้มีพระคุณทุกท่าน บิดา มารดา สมาชิกในครอบครัวของผู้วิจัย ที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนตลอดมา และขอขอบคุณเพื่อน ๆ ที่คอยห่วงใยและให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ท้ายสุดนี้ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี และขอขอบคุณทุกท่านที่ให้การสนับสนุนงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อ่านตลอดจนผู้สนใจ

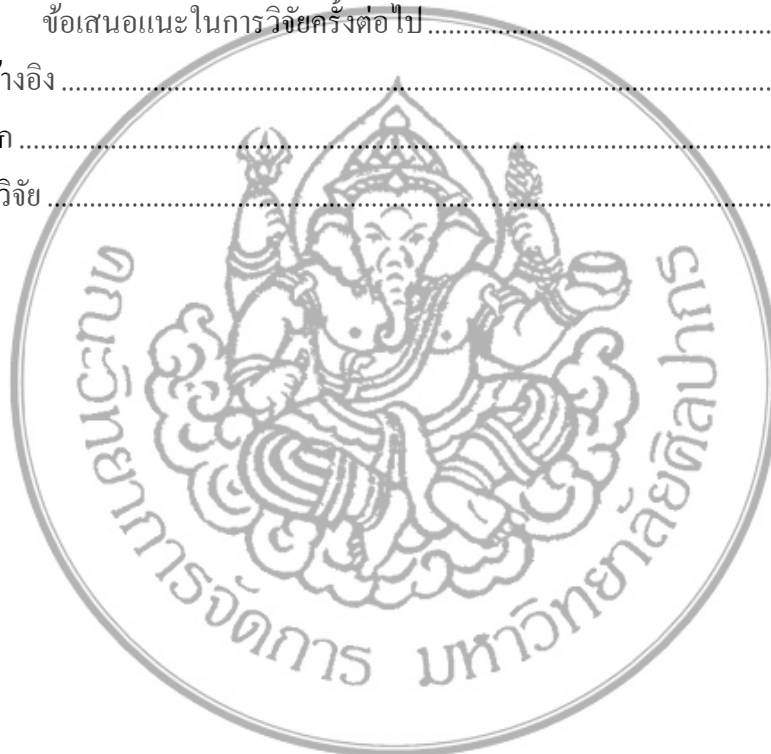
ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฉ
<b>บทที่</b>	
1    บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
สมมติฐานในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
กรอบแนวความคิด .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
ประโยชน์ที่ได้รับ .....	9
2    วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	10
ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี .....	11
ส่วนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ.....	14
ส่วนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิภาพ .....	20
ส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	25
3    วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	28
เครื่องมือและกลุ่มตัวอย่าง .....	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	30
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	31
4    ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง .....	33
ส่วนที่ 2 ปัจจัยการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง .....	35
ส่วนที่ 3 การทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของกลุ่มตัวอย่าง.....	44



บทที่	หน้า
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน .....	52
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	79
สรุปผลการวิจัย.....	79
อภิปรายผล .....	82
ข้อเสนอแนะ.....	83
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	84
รายการอ้างอิง .....	85
ภาคผนวก .....	87
ประวัติผู้วิจัย .....	96



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ .....	32
2	สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ .....	32
3	สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ .....	33
4	สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา .....	33
5	สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน .....	34
6	สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับเงินเดือน .....	34
7	สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน .....	35
8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของ กลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการทำงานในภาพรวม .....	35
9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการทำงานด้านการได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอ .....	36
10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อปัจจัยการทำงานด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย .....	37
11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อปัจจัยการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน .....	38
12	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง มีต่อปัจจัยการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล .....	39
13	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อปัจจัยการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน .....	40
14	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อปัจจัยการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร .....	41
15	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อปัจจัยการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว .....	42
16	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อปัจจัยการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม .....	43
17	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ .....	43



32	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านปลอดหนี้โดยจำแนกตามอายุ .....	56
33	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านครอบครัวโดยจำแนกตามอายุ .....	56
34	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ จำแนกตามสถานภาพ.....	57
35	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านน้ำใจงาม โดยจำแนกตามสถานภาพ .....	58
36	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านสังคมดี โดยจำแนกตามสถานภาพ .....	58
37	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านหาความรู้ โดยจำแนกตามสถานภาพ .....	59
38	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านใจสงบ โดยจำแนกตามสถานภาพ .....	59
39	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านปลอดหนี้ โดยจำแนกตามสถานภาพ .....	60
40	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านครอบครัว โดยจำแนกตามสถานภาพ .....	60
41	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา .....	61

ตารางที่	หน้า
42 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านสังคมดี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	62
43 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านผ่อนคลาย โดยจำแนกตามระดับ การศึกษา .....	62
44 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านหาความรู้ โดยจำแนกตามระดับ การศึกษา .....	63
45 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านใจสงบ โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา .....	63
46 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านครอบครัว โดยจำแนกตามระดับ การศึกษา .....	64
47 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ จำแนกตามระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน .....	64
48 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านสุขภาพดี โดยจำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	65
49 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านน้ำใจงาม โดยจำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน .....	66
50 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านสังคมดี โดยจำแนกตามระยะเวลา ปฏิบัติงาน .....	66

ตารางที่	หน้า
51 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านผ่อนคลาย โดยจำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน .....	67
52 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านหาความรู้ โดยจำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน .....	67
53 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านใจสงบ โดยจำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน .....	68
54 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านปลอดภัย โดยจำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน .....	68
55 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านครอบครัว โดยจำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน .....	69
56 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ จำแนกตามระดับเงินเดือน .....	70
57 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านสุขภาพดี โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน .....	71
58 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านน้ำใจงาม โดยจำแนกตาม ระดับเงินเดือน .....	71
59 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านสังคมดี โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน .....	72

ตารางที่	หน้า
60 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านใจสงบ โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน .....	72
61 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านปลอดหนี้ โดยจำแนกตาม ระดับเงินเดือน .....	73
62 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านครอบครัว โดยจำแนกตาม ระดับเงินเดือน.....	73
63 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ จำแนกตาม ตำแหน่งงานปัจจุบัน .....	74
64 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านน้ำใจงาม โดยจำแนกตาม ตำแหน่งงานปัจจุบัน .....	75
65 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านผ่อนคลายเป็นพิเศษ โดยจำแนกตาม ตำแหน่งงานปัจจุบัน .....	75
66 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านใจสงบโดยจำแนกตาม ตำแหน่งงานปัจจุบัน.....	76
67 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านปลอดหนี้โดยจำแนกตาม ตำแหน่งงานปัจจุบัน .....	76
68 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านครอบครัวโดยจำแนกตาม ตำแหน่งงานปัจจุบัน .....	77

ตารางที่

หน้า

69	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่า Sig ระหว่างปัจจัยการทำงานและการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี .....	77
----	---	----



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในภาวะตกต่ำ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่างๆต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความแข็งแกร่งและความมั่นคง ซึ่งผลจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆของระบบการทำงาน ตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นการทำงานจนถึงกระบวนการสิ้นสุดของการทำงานล้วนแต่มีความสำคัญ และเสมือนหัวใจของการดำเนินงานภายในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จบรรลุไปได้ด้วยดี

การบริหารงานขององค์กร ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาและเติบโตขององค์กร ซึ่งมีทรัพยากรที่จำเป็นต่อการบริหารงาน ได้แก่ บุคลากร เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ จะเห็นได้ว่าทรัพยากรที่จำเป็นทั้งหมดล้วนแล้วแต่ต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการทั้งสิ้น ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญกว่าทรัพยากรอื่นๆ ในขณะที่เดียวกันทรัพยากรมนุษย์ก็ยังเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรจำเป็นต้องมีปัจจัยต่างๆเพื่อจูงใจบุคลากรในองค์กรให้เกิดความตั้งใจและเต็มใจในการทำงานตามหน้าที่ มีความสำนึกในการรับผิดชอบต่อนหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมาย หากบุคลากรที่ทำงาน ไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ตามความสามารถของตน จนกระทั่งเกิดปัญหาต่างๆตามมาจากความพึงพอใจในการทำงาน คุณค่าของงานเหล่านั้นก็จะจางเล็ดลงได้และส่งผลกระทบต่อองค์กร องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงาน นั้นหมายความว่าต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากร เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายในการทำงานไปพร้อมๆกัน

โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งถือเป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัดเพชรบุรีได้ทำการให้บริการประชาชนทางด้านการดูแลสุขภาพร่างกายของประชาชนมาเป็นระยะเวลา 64 ปี มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 1,024 คน และใช้ระบบการบริหารงานแบบเป็นทีม (Tame Work) ภายใต้แผนพัฒนาสาธารณสุขแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ซึ่งมีวัตถุประสงค์

ในการพัฒนาสาธารณสุข โดยมุ่งให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรง สามารถเข้าถึงบริการทางสาธารณสุข ที่มีประสิทธิภาพมาตรฐานและสะดวกรวดเร็ว เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี การบริการสาธารณสุขของภาครัฐจึงต้องมีการจัดระบบการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานภายใต้แผนพัฒนาสาธารณสุขที่กำหนดไว้ โดยในด้านบุคลากรสาธารณสุข ต้องมีการพัฒนาคุณภาพการบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในการบริการและมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง รวมถึงการได้รับบริการที่มีคุณภาพ ตามที่วัตถุประสงค์ของโรงพยาบาลที่ได้กำหนดไว้

โรงพยาบาลมีการกำหนดวัตถุประสงค์การให้บริการประชาชนเป็นหลักเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในโรงพยาบาลสูงสุด และปัจจัยที่สำคัญในการให้บริการประชาชน ซึ่งคือบุคลากรในแผนกต่างๆ จึงจำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของบุคลากร ที่ทำให้ผลของงานออกมามีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายทั้งตัวของบุคลากรเองและโรงพยาบาล การมีบุคลากรในหน่วยงานหนึ่งหน่วยงาน ซึ่งจะมีจำนวนบุคลากรจำนวนมากทำให้มีความต้องการที่หลากหลายและแตกต่างกันออกไป จึงต้องมีการใช้นโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรเพื่อให้มีชีวิตการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพรองรับความต้องการของบุคลากรให้ครอบคลุมมากที่สุด

ความสุขในการทำงานในที่นี้ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน งานที่ตนเองต้องรับผิดชอบ มีความคาดหวังถึงความสำเร็จในการทำงาน และการได้เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความสนุก ความรื่นเริง ความตั้งใจในการทำงานความภูมิใจในงานที่ตนเองต้องดูแล (สุรกุล ธีรเรือง, 2553: 8) หรือการนำพาองค์กรไปสู่การเป็น Happy Workplace หรือการสร้างความสุขภายในองค์กรอย่างสมบูรณ์ การเข้าถึงพนักงานในเรื่องความสุขทั้ง 8 ประการ ประกอบด้วย

### ผลงานชิ้นนี้มักมีชื่อว่า **ฉบับปรับปรุงใหม่**

1. สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ
2. น้ำใจงาม (Happy Heart) หมายถึง มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. สังคมดี (Happy Society) หมายถึง มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัยอยู่ มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี
4. ผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต
5. หาความรู้ (Happy Brain) หมายถึง การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา จากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน
6. ใจสงบ (Happy Soul) หมายถึง มีศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรม
7. ปลอดภัย (Happy Money) หมายถึง มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ไม่เป็นหนี้

8. ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (สสส.) (2550, อ้างถึงใน นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554: 10)

ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีทักษะ ดังนั้น การที่จะเน้นส่งเสริมพัฒนา การแบ่งงานและการ ฝึกงานเฉพาะงาน จะช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อ การสร้างประสิทธิภาพในการทำงานนั้นประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทน ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่ สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบ ค่าตอบแทน จากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบ จากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย (Safe and healthy working condition) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการกำหนด มาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวน ทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth and security) ควรให้ความ สนใจการให้พนักงาน ได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็น ผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีก ในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัว

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ ที่มี ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถใน การทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานร่วมกันจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะ ปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆว่ามีความเคารพ

ในสิทธิส่วนตัวมากขึ้นเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ Walton (1973, อ้างถึงใน เจนตาสุนทรานนท์ และ ชไมพร ประเสริฐสังข์, 2553: 20)

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงานในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี จะมีส่วนช่วยในการสร้างความเข้าใจต่อพนักงาน ในขณะที่เดียวกันจะทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่ด้วยว่าเป็นอย่างไร และเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการเสนอแนะปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการต่อไปในอีกหลายองค์การยังต้องพึงพาทรัพยากรแรงงานเป็นหลัก ดังเช่น บุคลากรของโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี กับการให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยในการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพไปพร้อมๆกัน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

## ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน และการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

### สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานของโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

1.1 พนักงานเพศชายและหญิง จะส่งผลต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะส่งผลต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

1.3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะส่งผลต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน จะส่งผลต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขที่แตกต่างกัน

1.5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะส่งผลต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

1.6 พนักงานที่ได้รับเงินเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน จะส่งผลต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

1.7 พนักงานที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยทำการศึกษาพนักงานของโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1,024 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane จากจำนวนพนักงานภายในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 288 คน

#### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยทำการศึกษาเนื้อหาของการวิจัยโดยใช้ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงานปัจจุบัน และปัจจัยการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือ 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ 2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย 3. ความ

มั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน 6. ประชาธิปไตยในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ คือ สุขภาพดี น้ำใจงาม สังคมดี ผ่อนคลาย หาคำความรู้ ใจสงบ ปลอดภัย ครอบครัว

ซึ่งปัจจัยของตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ จะตอบประเด็นการศึกษาในเรื่องของระดับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานและการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี

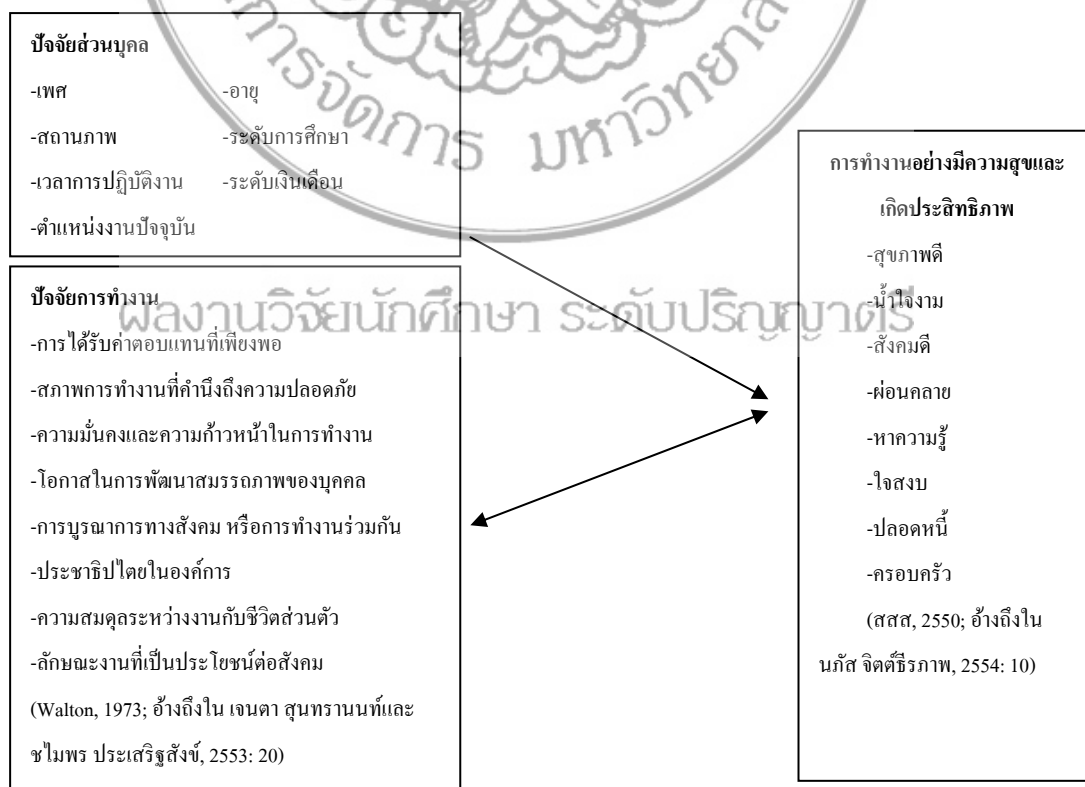
### 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้เวลาในการทำวิจัยตั้งแต่ เดือนมิถุนายน 2555 ถึง เดือนมกราคม 2556

### กรอบแนวความคิด

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติส่วนตัวของบุคลากรของโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ที่จะทำการศึกษา ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงานปัจจุบัน

3. ปัจจัยการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีและมีผลต่อการทำงานเป็นความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เมื่อเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพของงานในอนาคต นอกจากนั้น ยังทำให้การดำเนินชีวิต ของบุคคลดำเนินต่อไปอย่างมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดี จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดของเป้าหมายการทำงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่งแบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้านดังนี้

3.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ได้รับจากการทำงาน รวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น สวัสดิการด้านสาธารณสุข โบนัสเงินเดือน ที่เพียงพอต่อการทำงานเป็นต้น

3.2 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ที่อยู่รอบข้างในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งวัดได้จากสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานต่างๆ รวมไปถึงบรรยากาศและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

3.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสหาความรู้ พัฒนาความสามารถเพิ่มเติมตลอดเวลา รวมไปถึงการเลื่อนตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น โดยยึดหลักความสามารถเป็นเกณฑ์ มีความยุติธรรมเสมอภาค ในการพิจารณาจาก ความดี ความชอบ และมีตำแหน่งงานที่มั่นคง

3.4 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน ด้วยการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมให้พนักงานได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงานเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จนนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามความสามารถของบุคคล

3.5 การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและทัศนคติต่างๆ รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

3.6 ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารจัดการ สร้างความเสมอภาคขึ้นระหว่างการทำงาน ให้ทุกคนรู้สึกว่ามีสิทธิในหน้าที่ที่เท่าเทียมกัน โดยการยอมรับฟังความคิดเห็นส่วนใหญ่ และปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงการแก้ไขปัญหาและบริหารจัดการงานต่างๆ อย่างยุติธรรม

3.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การกำหนดเวลาการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ให้เหมาะสมกับเวลาพัก ้วยหยุด ลักษณะการทำงานล่วงเวลา ให้เหมาะสมกับชีวิตการทำงานในโรงพยาบาล

3.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยตรง และยังเป็นงานที่สร้างสรรค์สอดคล้องกับหน้าที่ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติไปพร้อมๆกัน

4. การทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกภายในบุคคล เป็นความรู้สึกทางบวก และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการชี้วัดระดับความสุขของการทำงานและเกิดประสิทธิภาพแบ่งตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

4.1 สุขภาพดี หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงรวมถึงสภาพของจิตใจ

4.2 น้ำใจงาม หมายถึง มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในหน่วยงานหรือแผน

4.3 สักขมดี หมายถึง มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อแผนกหรือหน่วยงานที่ตนทำงาน และที่พึงอาศัยมีสภาพของสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

4.4 ผ่อนคลาย หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต

4.5 หาความรู้ หมายถึง การศึกษาหาความรู้ในการพัฒนาตนเองตลอดเวลา จากแหล่งข้อมูลต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

4.6 ใจสงบ หมายถึง การมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต รู้จักทำใจสงบเวลามีปัญหาทักกับเพื่อนร่วมงานหรือเรื่องต่างๆ ที่อาจจะเข้ามา

4.7 ปลอดภัย หมายถึง การรู้จักเก็บ รู้จักออม และการรู้จักใช้ ทำให้ไม่เป็นหนี้

4.8 ครอบครัวย หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

5. ความสุขจากการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจจากตัวบุคคล จนส่งผลต่อการทำงาน

6. ประสิทธิภาพจากการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรให้เกิดการสิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ได้รับ



### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับของการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงานโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี
3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี
4. ทำให้ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ศึกษาไปใช้เป็นแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและพัฒนาคุณภาพการทำงานให้ดีขึ้น และเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพต่อไป



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

## บทที่ 2 วรรณกรรมวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงานโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด และทฤษฎีต่างๆจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบในการสร้างเครื่องมือวิจัย และเป็นข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรีประวัติความเป็นมาของโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

โรงพยาบาลพระจอมเกล้าเดิมชื่อ “โรงพยาบาลเพชรบุรี” (2552, อ้างถึงใน วงเดือน เลา หวัณภิญโญและคณะ, 2552: 23) ถูกสร้างขึ้นในปี พ.ศ.2491 โดยได้รับเงินงบประมาณจากกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข เป็นจำนวน 120,000 บาท ซึ่งพระสมักรสโมสร์ ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบุรีในสมัยนั้น ได้ดำเนินการเลือกที่ดินที่มีปัญหาน้อยที่สุดเพื่อนำมาสร้างเป็นโรงพยาบาลเพชรบุรี หรือ โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งก็ได้ที่ดินข้างถนนรถไฟไปจนติดเขาพนมฆวด เป็นที่ดินทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยมีเรือเอกชาญ ชาญใช้จักร เป็นประธานกรรมการควบคุมการก่อสร้างโรงพยาบาลเพชรบุรี โดยมี หลวงบำรุงาศ โรคาพาพท์ สาธารณสุขจังหวัดเป็นผู้กรรมการแพทย์ในขณะนั้น

การดำเนินการก่อสร้างประมาณ 2 ปีเศษจึงแล้วเสร็จและมีการทำพิธีเปิดเมื่อวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ.2494 ต่อมาโรงพยาบาลได้รับพระมหากฤษฎาธิคุณ จากพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ อัญเชิญพระนามาภิไธยของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เปลี่ยนเป็น “โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี” โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี จะมีการมุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรแบบเป็นทีม โดยมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการประชาชนให้ได้รับการบริการด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ โรงพยาบาลได้รับการรับรองคุณภาพ

มาตรฐาน รวมถึงเป็นศูนย์เชี่ยวชาญทางการแพทย์เฉพาะทางที่ตอบสนองปัญหาสุขภาพของประชาชน มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีเครือข่ายบริการสุขภาพครอบคลุมทุกพื้นที่ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และมีระบบข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณภาพ

ต่อไปในอนาคตทางโรงพยาบาลมีแผนในการพัฒนาโรงพยาบาลให้มีคุณภาพและมาตรฐานขึ้นไปอีก และยังพัฒนาศักยภาพด้านการบริการ พัฒนาการปฐมภูมิ และสร้างความเข้มแข็งด้านสุขภาพของประชาชน ชุมชน การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายสุขภาพ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและศักยภาพที่เหมาะสม การพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ อยู่ตลอดเวลา และการพัฒนาระบบบริหารจัดการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

โรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรีเป็นโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นสถานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขซึ่งตั้งอยู่ในชุมชนระดับจังหวัดสถานที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมืองรับผิดชอบบริการสาธารณสุขใน 7 ด้านคือ ด้านตรวจวินิจฉัย ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการป้องกันโรค ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ ด้านการเรียนการสอน และการวิจัย โดยมีงานด้านบำบัดรักษา ด้านส่งเสริมป้องกัน และฟื้นฟูผู้ป่วยและประชาชนที่มารับบริการใน โรงพยาบาลและพื้นที่รับผิดชอบ

#### วิสัยทัศน์

“เป็นผู้นำของโรงพยาบาลทั่วไป ที่มีคุณภาพมาตรฐานระดับประเทศ”

#### พันธกิจ

1. จัดให้มีระบบบริการสุขภาพแบบองค์รวม โดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง
2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะและศักยภาพที่เหมาะสม

3. จัดให้มีระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

4. สร้างและสนับสนุนเครือข่ายบริการสุขภาพทุกระดับ โดยประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพอย่างพอเพียง

#### คำขวัญ

“บริการด้วยคุณธรรม ก้าวนำด้วยคุณภาพ”

## โครงสร้างของโรงพยาบาลพระจอมเกล้า

โรงพยาบาลพระจอมเกล้าแบ่งงานภายในออกเป็น 5 กลุ่มคือ

1. กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ประกอบด้วย
  - 1.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายการเงินและพัสดุ ฝ่ายโภชนาการ ฝ่ายแผนงานและสารสนเทศ ฝ่ายสวัสดิการสังคม ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ และฝ่ายประกันสุขภาพ
2. กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ประกอบด้วย
  - 2.1 กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ
3. กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ประกอบด้วย
  - 3.1 กลุ่มงานการพยาบาล ได้แก่ งานหน่วยจ่ายกลาง งานป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล งานผู้ป่วยนอก งานผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานห้องผ่าตัด งานห้องคลอด งานห้องผู้ป่วยหนัก งานผู้ป่วยใน งานวิสัญญีพยาบาล และงานตรวจและรักษาพยาบาลพิเศษ
4. กลุ่มภารกิจด้านบริการตติยภูมิ ประกอบด้วย
  - 4.1 กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน นิติเวชศาสตร์ กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม กลุ่มงานศัลยกรรม กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มงานกุมารเวชกรรม กลุ่มงานศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์ กลุ่มงานจักษุวิทยา กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก กลุ่มงานจิตเวช กลุ่มงานทันตกรรม กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู กลุ่มงานพยาธิวิทยากายภาพ กลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก กลุ่มงานรังสี และกลุ่มงานเภสัชกรรม
5. กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิและทุติยภูมิ ประกอบด้วย
  - 5.1 กลุ่มผู้ป่วยนอก ได้แก่ งานแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กลุ่มงานเวชกรรมสังคม ได้แก่ งานรักษาพยาบาลในชุมชน งานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค และงานบริการสุขภาพชุมชน กลุ่มงานสุขศึกษา และกลุ่มงานอาชีพเวชกรรม

## ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

หน้าที่และความรับผิดชอบของโรงพยาบาลพระจอมเกล้า

1. ให้บริการตรวจวินิจฉัยโรค ให้การรักษาพยาบาลโรคทุกสาขาวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขในระดับ 3 (Tertiary Medical Care) ระดับ 2 (Secondary Medical Care) ระดับ 1 (Primary Medical Care) ทั้งประเภทผู้ป่วยภายนอก ผู้ป่วยภายในและประชาชนทั่วไปที่มารับการรักษาทั้งกายและจิต รวมทั้งร่วมมือในการรักษาพยาบาลแบบหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่และการรักษาพยาบาลในท้องที่ห่างไกลทางวิฑู
2. ให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งได้แก่ งานอนามัยแม่และเด็ก งานวางแผนครอบครัว งานโภชนาการ งานสุขศึกษา งานอนามัยผู้สูงอายุ งานป้องกันและรักษาผู้ติดยาเสพติดและงาน

สังคมสงเคราะห์ เป็นต้น รวมทั้งให้บริการควบคุมป้องกันโรคติดต่อต่างๆ สร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค และการสุขภาพตามแผนงานและนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขและจังหวัด แก่ผู้ป่วยและญาติผู้ป่วยในโรงพยาบาล แก่ประชาชนในเขตชุมชนที่ตั้งของโรงพยาบาลที่ไม่มีสถานบริการอื่นใด รับผิดชอบ

3. ให้บริการชั้นสูตรสาธารณสุข ทั้งภายในโรงพยาบาลหน่วยบริการสาธารณสุขทุก แห่ง และหน่วยงานอื่นของรัฐและเอกชน ภายในจังหวัดและจังหวัดอื่น ๆ ในเขตรับผิดชอบ

4. ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพและกิจกรรมบำบัด ทั้งประเภทผู้ป่วยนอกผู้ป่วยใน และประชาชนทั่วไป รวมทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชนทุกแห่งภายในจังหวัด และจังหวัดอื่นๆ ในเขต รับผิดชอบ

5. ดำเนินงานด้านการศึกษาและฝึกอบรม แก่นักศึกษาแพทย์ พยาบาลเจ้าหน้าที่ทาง การแพทย์และการสาธารณสุข รวมทั้งอาสาสมัครสาธารณสุข ตามแผนของกระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และใช้เป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติงานสมทบหลักสูตรศึกษา/อบรม เจ้าหน้าที่ด้านการแพทย์ตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งจัดห้องสมุดให้มีตำราและเอกสารทาง วิชาการไว้ให้เพียงพอแก่ความต้องการ

6. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อให้มีการพัฒนาทางวิชาการทั้งในด้านการแพทย์และ สาธารณสุข

7. รวบรวมสถิติข้อมูลต่างๆ และจัดทำเป็นรายงานเสนอศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข จังหวัด และศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขกลาง

8. สนับสนุน โรงพยาบาลชุมชนและสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ ทั้งในด้านบริการ บริหาร และวิชาการในเขตรับผิดชอบดังนี้

8.1 ให้การสนับสนุนด้าน วัสดุ ครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์แก่โรงพยาบาล และสถาน บริการสาธารณสุขสาธารณสุขอื่นๆ ตามที่ระบบของทางราชการจะเอื้ออำนวย

8.3 ให้การสนับสนุนด้านซ่อมแซมเครื่องมือ เครื่องใช้และครุภัณฑ์การแพทย์แก่ โรงพยาบาลและสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ

8.4 จัดดำเนินการตามระบบรับ-ส่งผู้ป่วยเพื่อตรวจหรือรักษาต่อให้มีประสิทธิภาพ ระหว่าง โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สถานีอนามัยและสถานบริการ สาธารณสุขชุมชน รวมทั้งสถาบันการแพทย์และสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ ในจังหวัด

8.5 สนับสนุนและนิเทศงาน โรงพยาบาล/โรงพยาบาลชุมชน และ สถานบริการสาธารณสุขด้านวิชาการ ด้านการรักษาพยาบาลอื่นๆ รวมทั้งสนับสนุนงานสาธารณสุข มูลฐาน

9. ดำเนินการสาธารณสุขมูลฐาน ในเขตเมืองและในเขตพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายและสนับสนุนโรงพยาบาลชุมชนและสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ ในงานสาธารณสุขมูลฐานของจังหวัดทั้งในด้านบริการวิชาการ และบริการด้วย

10. ดำเนินงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

จากข้อความข้างต้น คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่า โครงสร้างและหน้าที่ของพนักงานโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ส่วนใหญ่จะเป็นการให้บริการในการตรวจรักษาร่างกายแก่ประชาชนเป็นหลัก และยังมีบริการด้านการศึกษา การฝึกอบรม แก่นักศึกษาแพทย์ โดยจะมีการเน้นที่การสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรศึกษา/อบรมเจ้าหน้าที่ด้านการแพทย์ตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งจัดห้องสมุดให้มีตำราและเอกสารทางวิชาการไว้ให้เพียงพอแก่ความต้องการ เพื่อเป็นการสร้างบุคลากรที่ดี ในการที่จะให้บริการกับประชาชนต่อไป

## 2. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพความหมายของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Ryan and Smith (1954, อ้างถึงใน เอกพงศ์ ตันตนิส 2547: 8) กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคล (human efficiency) ไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความหมาย กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

Kata and Kahn (1978, อ้างถึงใน เอกพงศ์ ตันตนิส 2547: 38) ได้ให้ความเห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์การโดยมีการฝึกอบรมประสพการณ์และความรู้สึกผูกพันเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

เวบบอร์ (Weber) ได้กล่าวไว้ในความคิด Ideal Type Bureaucracy (1993, อ้างถึงใน กัทรพร ตูลารักษ์ 2544: 7) ได้กล่าวถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีทักษะ (Skill) ดังนั้น การที่จะเน้นการส่งเสริมพัฒนา การแบ่งและการฝึกงานเฉพาะงานจะช่วยให้เกิดการประหยัดทั้งทรัพยากร และเวลาในการปฏิบัติงานและขั้นตอนการบังคับบัญชา รวมทั้งระเบียบวินัย ข้อบังคับที่เห็นได้ชัด

ปีเตอร์สัน (Peterson) และ โพลแมน (Plowman) (1983, อ้างถึงใน กัทรพร ตูลารักษ์ 2544: 8) ได้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring emerson โดยได้ตัดตอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 5 ข้อด้วยกัน คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณงาน (Quantity) ของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันเวลา
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป
5. วิธีการ (Method) จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด

จากความหมายต่างๆ ข้างต้นผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึงความสามารถในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ หรือบรรลุผลไปได้ด้วยดีที่สุดนั้น ถ้าเป็นการบริหารในด้านธุรกิจก็คือการให้ได้ผลกำไรสูงสุด แต่ถ้าเป็นการบริหาร คือการสร้าง ความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้รับบริการ ได้สูงสุด ซึ่งจะเป็นเครื่องชี้วัดถึงความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กร งานที่สำคัญของการบริหารองค์กรก็คืองานในหน้าที่การบริหาร การเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรของคนในสถานการณ์ต่างๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

#### แนวความคิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Woodcoch (1989, อ้างถึงใน เอกพงศ์ ดันทนีส 2547: 8) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพว่าการทำงานร่วมกัน บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกถึงคุณลักษณะสำคัญ 11 ประการที่เรียกว่า building Block คุณลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

1. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear Objectives And Agreed Goal) วัตถุประสงค์คือ จุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรที่ต้องการทำให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้ตั้งไว้

2. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness And Confrontation) ความเปิดเผยต่อกันของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน การทำงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา จะต้องกล้าเผชิญหน้าช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มที่และจริงจัง การทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมองไปที่ความเชื่อถือว่ามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดคุยกันแล้วไม่เกิดปัญหาต่อตนเอง การทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน

หมายถึงการที่บุคคลหนึ่งพยายามทำความเข้าใจในพฤติกรรม ทักษะ และความต้องการของบุคคลอื่นๆ เพื่อให้เกิดการให้อภัย รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวในการปฏิบัติงานต่อกัน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยมีการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่นในด้านความต้องการ ความคาดหวัง ความชอบ/ไม่ชอบ ความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด จุดเด่น จุดด้อย และอารมณ์ ซึ่งธรรมชาติของคนโดยทั่วไปแล้วจะมีความแตกต่างกันไปไม่ว่าจะเป็นความรู้สึก ความสนใจ นิสัย อยากรู้อยากเห็นและความไม่ชอบการควบคุมอย่างใกล้ชิด

3. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) การสนับสนุนและการไว้วางใจกัน โดยธรรมชาติแล้วจะต้องไปด้วยกัน เพราะถ้าปราศจากอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วไม่สามารถจะได้รับความสำเร็จอย่างดีที่สุดได้ ถ้าบุคลากรไม่มีความรู้สึกว่าเขาจะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพ คนเราไม่ว่าจะอยู่ในครอบครัวหรือในสถานที่ทำงานด้วยกันก็ตาม ไม่เคยที่จะแสดงความรู้สึกตรงไปตรงมาเปิดเผยนอกเสียจากเขาเหล่านั้นรู้สึกว่าคุณอื่นๆ แสดงอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยเท่าๆกัน

4. ความร่วมมือ และการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Cooperation and Conflict) ความร่วมมือก็คือ การที่แต่ละคนเมื่อได้รับมอบหมายและพร้อมจะเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกัน พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทุกคนจะแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพราะทุกคนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา

4.1 การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่นๆ ในการสร้างความร่วมมือเพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกันจะมีบุคคลอยู่สองฝ่าย คือ ผู้ขอความร่วมมือ และผู้ให้ความร่วมมือ ความร่วมมือจะเกิดขึ้นจะเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายผู้ให้เต็มใจและยินดีจะให้ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะว่าเป็นเรื่องของจิตใจ ผู้ให้อาจไม่เต็มใจให้ด้วยเหตุผลต่างๆ คือ ขาดผลประโยชน์ ไม่อยากให้คนอื่นได้ดีกว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้ขอและผู้ให้ไม่ดี วัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกันไม่เห็นด้วยกับวิธีการทำงานขาดความพร้อมที่จะร่วมมือ เป็นต้น

4.2 วิธีแก้ความขัดแย้ง การแก้ความขัดแย้งเป็นเรื่องของลักษณะของแต่ละคน ในการแก้ปัญหาของการทำงานใช้วิธีการแก้ปัญหาเหมือนกัน ไม่พูดในลักษณะที่แปลความหรือมุ่งตัดสินความ ไม่พูดในเชิงวิเคราะห์ไม่พูดในลักษณะที่ถือไปเหนือกว่าหรือพูดในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นเจ็บปวด พยายามพูดหาประเด็นความขัดแย้ง โดยไม่กล่าวโจมตีว่าใครถูกผิด อย่ายึดมั่นในจุดมุ่งหมายและความคิดฝ่ายเดียว

5. กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (Sound Working and Decision Procedure) การทำงานที่มีประสิทธิภาพ จะคำนึงถึงผลงานเป็นอันดับแรก ส่วนวิธีการทำงานเป็นอันดับรองลงมา อย่างไรก็ตามก่อนที่จะตัดสินใจนั้น จุดมุ่งหมายควรมีความชัดเจน และ



สมาชิกมีความเข้าใจเป็นอย่างดี จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนถือเป็นเครื่องหมายที่สำคัญ บุคคลากรที่ดีจะมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลอย่างรวดเร็วและเพื่ออธิบายเนื้อหาทางเลือกต่างๆ ได้ถูกต้อง การตัดสินใจสั่งการเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการบริหารงานอย่างไรก็ตามมีบ่อยครั้งที่มีการปฏิบัติการไม่ดีเกิดขึ้น เช่นการตัดสินใจผิดพลาดในระสายงาน มีข้อมูลไม่สมบูรณ์ เพื่อให้การตัดสินใจที่ดีมีระเบียบที่ชัดเจนและชัดเจน ต้องอยู่ที่สมาชิกทุกคนเข้าใจและยึดมั่นในหลักการการเห็นพ้องต้องกัน ในกระบวนการตัดสินใจปัจจัยค่อนข้างใกล้เคียงกับโครงสร้างและบทบาทของการทำงาน

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานโดยทั่วไปแล้วไม่มีการทำงานไหนต้องการผู้นำถาวร หน่วยงานที่พัฒนาและจะถูกเปลี่ยนภาวะผู้นำให้เป็นไปตามสถานการณ์ หมายความว่าความน่าจะมีการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มตลอด เพราะการทำงานที่ดีนั้นจะต้องดึงความสามารถของบุคคลออกมา ผู้นำควรเป็นผู้ชี้แนะประเด็นสำคัญที่ทำให้ได้ผลงานมาดีที่สุดก็คือ การมอบหมายงาน ไม่เป็นเพียงแต่จะทำให้ผู้บริหารมีเวลาสำหรับคิดแก้ปัญหาอื่น ๆ เท่านั้น แต่ยังเป็นการพัฒนาการบริหารอีกด้านของหน่วยงาน

7. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน (Regular Review) ทีมงานที่ดีไม่เพียงแต่จะดูจากลักษณะของทีม และบทบาทที่มีอยู่ในองค์การเท่านั้น แต่ต้องดูที่วิธีการทำงานด้วยการทบทวนงานจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำ รู้จักคิด ปรับปรุงวิธีการ การทบทวนงานนั้นมีหลายวิธีการ และทุกวิธีจะเกี่ยวข้องกับกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคน

8. การพัฒนาตนเอง (Individual Development) การทำงานที่มีประสิทธิภาพจากการพัฒนาทักษะต่างๆของแต่ละคน การพัฒนาบุคลากรในองค์การมักจะมองในเรื่องของทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่ แล้วก็ทำการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น แต่การทำงานภาคปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยตัวแปรหลายอย่างไม่เพียงแต่คำนี้ถึงทักษะของความรู้เท่านั้น รวมถึงจะต้องมีการสนับสนุนให้สมาชิกที่มีประสิทธิภาพดีกว่า ได้มีโอกาสพัฒนาเลื่อนไปสู่ความมีประสิทธิภาพที่สูงกว่า

9. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Sound Inter – Group Relation) ในการทำงานร่วมกัน แม้ว่าทีมงานจะมีคุณลักษณะที่ดีเพียงใด แต่ถ้าหาขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มหรือระหว่างบุคคลในกลุ่มแล้วความสำเร็จของการทำงานก็จะมีอุปสรรคความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะดังนี้

9.1 แน่ใจว่าการกระทำและการตัดสินใจของทีมได้รับการสื่อสารและความเข้าใจ

9.2 สมาชิกในทีมพยายามที่จะเข้าใจความคิดเห็นของคนอื่น เข้าใจปัญหาและอุปสรรคของฝ่ายอื่นๆ และยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

9.3 ค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกับฝ่ายอื่นอย่างต่อเนื่อง

9.4 ไม่เป็นผู้มีความแข็งกระด้าง คือ อดทน

9.5 พยายามนำความคิดเห็นของคนอื่นในทีมมาพิจารณาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

9.6 มีความเข้าใจในความแตกต่างของตน และพยายามใช้ประโยชน์จากความแตกต่างกัน

10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน (Balanced Roles) สมาชิกในทีมแต่ละคนจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ทุกคนต้องรู้ว่าใครทำหน้าที่อะไร เพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในทีมที่แสดงออกให้ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่  
บทบาทแบ่งได้เป็น 2 ประเภท

10.1 บทบาทตามหน้าที่ (บทบาทเฉพาะ) เช่น นาย ก เป็นผู้จัดการ บทบาทของนาย ก ก็เป็นผู้จัดการ ทำหน้าที่ตัดสินใจ สั่งการ ควบคุมงานภายในสาขา

10.2 บทบาททั่วไป เป็นการแสดงพฤติกรรมตามความคาดหมายของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น การทำงานตรงตามเวลา การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น การให้ความเคารพ นับถือ ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าผู้สูงวัยกว่า ฯลฯ

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) จะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย (Openness) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสื่อความหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารจึงต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอดข้อความ คือ ต้องหาวิธีขบหยั่งความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้ร่วมงานทุกคนเพื่อจะได้ถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ เช่น คำพูด กิริยาท่าทาง สีหน้า แววตา ภาษาเขียน สัญลักษณ์ หรือสื่อมวลชน เป็นต้น

Walton (1973, อ้างถึงใน เจนตา สุนทรานนท์ และ ชไมพร ประเสริฐสังข์ 2553: 20) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางการเป็นมนุษย (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทน จากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย (Safe and healthy working condition) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัว

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานร่วมกันจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง

ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

จากข้อความข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้เกี่ยวกับแนวความคิดในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ดังนี้ ในการพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการตอบสนองในการทำงาน และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทั้งในด้านสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างคนให้มีความสุขกับงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะเป็นผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นต้น

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ

#### ความหมายความสุขในการทำงาน

เคอร์รี่ (2003, อ้างถึงใน นภัส จิตต์ธีรภาพ 2554: 7) ความสุขในการทำงานของพนักงาน หมายถึงการที่พนักงานมีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ กล่าวคือ พนักงานควรทำงานอย่างไม่เครียดจนเกินไปมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

มาเนีย (2003, อ้างถึงใน นภัส จิตต์ธีรภาพ 2554: 7) กล่าวว่าความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกที่ดีขึ้น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดการคงอยู่ในงาน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลของการที่บุคคลรับรู้พฤติกรรมการทำงานของตนเอง ผู้ร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างกัน ทำให้แสดงอารมณ์ที่มีต่อการทำงานในทางบวกรับรู้ได้ถึงการให้ความร่วมมือและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดมิตรภาพและความปรารถนาดีต่อกัน มีความรัก ชอบ ผูกพันในงานที่ตนรัก กระตือรือร้นและยินดีที่ได้กระทำงานในงานที่ตนรัก ยินดีกับความสำเร็จที่ได้มาจากการที่

ทาย มีคุณค่า และนำความภาคภูมิใจที่จะพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือและความคาดหวังที่ดีจากผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น

สุรกุล ลีเมือง (2553) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน งานที่ตนเองต้องรับผิดชอบ มีความคาดหวังถึงความสำเร็จในการทำงานและการได้เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความสนุกความรื่นเริง ความตั้งใจในการทำงาน ความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองต้องดูแลรับผิดชอบ

พรรณิภา ลีสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดความสร้างสรรค์ในทางบวก

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของความสุขในการทำงานว่า หมายถึง การมีความสุขจากการทำงานนั้นจะต้องแบ่งออกเป็นความสุขทางด้านร่างกายและมีความสุขทางด้านจิตใจ กล่าวคือ ความสุขทางด้านร่างกาย เป็นการที่มีร่างกายแข็งแรง ไม่เกิดความเจ็บป่วยแก่ร่างกายอันมีเหตุมาจากการทำงาน เช่น ความเครียดจากการทำงานทำให้ปวดศีรษะ หรือปวดท้อง การทำงานมากจนเกินไป ทำให้พักผ่อนได้ไม่เต็มที่ ส่งผลให้ร่างกายเกิดอาการเจ็บป่วย เป็นต้น รวมถึงมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ส่วนความสุขทางด้านจิตใจ เกิดจากการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน รับผิดชอบต่อความสามารถของตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผูกพันในงานที่ตนทำ และการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เป็นต้น

## แนวความคิดและทฤษฎีความสุขในการทำงาน ระดับปริญญาตรี

ความสุขในการทำงาน (Joy at work) ตามแนวคิดของมาเนียน (2003, อ้างถึงใน นภัส จิตต์ธีรภาพ 2554: 9) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ความปราบปลื้ม การนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก อย่างเช่น ความสุขสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับ

มอบหมาย มีความผูกพันในการทำงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึงการรับรู้พื้นฐาน ที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่คนปฏิบัติงานให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในการทำงาน (Love of the work) หมายถึงการรับรู้ถึงความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่ามีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน ให้ความร่วมมือ กระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติ มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในการทำงาน (Work Achievement) หมายถึง ความรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึงการรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและความเชื่อใจจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) (2550) อ้างถึงใน นภัต จิตต์ธีรภาพ 2554: 10) กล่าวว่าสิ่งสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่การเป็น Happy Workplace หรือการสร้างความสุขภายในองค์กรอย่างสมบูรณ์ ได้แก่ การเข้าถึงพนักงานในเรื่องของความสุขทั้ง 8 ประการซึ่งประกอบด้วย

1. สุขภาพดี (happy Body) หมายถึง มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ
2. น้ำใจงาม (Happy Heart) หมายถึง มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. สังคมดี (Happy Society) หมายถึง มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัยอยู่ มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี
4. ผ่อนคลาย (Happy Relax) หมายถึง รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต

5. หาความรู้ (Happy Brain) หมายถึง การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา จากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

6. ใจสงบ (Happy Soul) หมายถึง มีศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

7. ปลอดภัย (Happy Money) หมายถึง มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้

8. ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

วินเทอร์ (2008, อ้างถึงใน นภัส จิตต์ธีรภาพ 2554: 11) กล่าวถึงความหมายของความสุขว่า “สภาวะที่มนุษย์ต้องการให้คงอยู่กับตัวเองยาวนานที่สุด” นอกจากนี้เขายังกล่าวว่าความสุขคือ Happiness คำๆนี้ประกอบด้วยตัวอักษร 9 ตัว ได้แก่

H = Healthiness หมายถึงการมีสุขภาพดี ไม่มีโรคร้ายไข้เจ็บ สามารถกินอิ่มนอนหลับ ร่างกายแข็งแรงเป็นปกติ ใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข

คนเราจะมีสุขภาพดีได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายๆอย่าง ประกอบกัน ไม่ว่าจะเป็นการเลือกทานอาหารที่เป็นประโยชน์ กินอาหารให้ครบ 5 หมู่ นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ อยู่ในที่ที่มีอากาศสดชื่นแจ่มใส หมั่นออกกำลังกายสม่ำเสมอ ดูแลสุขภาพตัวเองให้สมบูรณ์แข็งแรง ใครที่เป็นโรคร้ายไข้เจ็บก็ต้อง ไปพบหมอเพื่อให้ได้รับการรักษาดูแลที่ถูกต้อง

A = Abstinence หมายถึง การรู้จักควบคุมจิตใจตนเอง รู้จักความพอประมาณ ไม่อยากได้ อยากมี อยากเป็นที่เกินตัว

มนุษย์เราจำเป็นต้องมีความฝันหรือความคาดหวังในชีวิต แต่ความฝันนั้นต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง และเป็นฝันที่สามารถเอื้อมคว้าได้ เพราะถ้าฝันเกินไปจะทำให้ชีวิตเป็นความทุกข์ เดือดร้อน รุนแรง และถึงที่สุดแล้วเราต้องรู้จักมีความสุขในสิ่งที่เป็นอยู่หรือได้รับมา คนที่ควบคุมจิตใจตนเองได้ รู้จักพอ จะมีความสุขเสมอ ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะไหนก็ตาม

P = Peacefulness หมายถึง ความสงบสุข ซึ่งความสงบสุขที่แท้จริงต้องประกอบไปด้วยความสงบสุขภายในและความสงบสุขภายนอก

ความสงบสุขภายใน คือ การทำจิตใจให้สงบ ไม่เครียด ไม่วิตกกังวลเกินกว่าเหตุหรือทุกข์ร้อนในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น

ความสงบสุขภายนอก คือ ความสงบสุขในครอบครัว ความสงบสุขในสังคม จนถึงความสงบสุขของประเทศ

P = Philanthropy หมายถึง การรู้จักเสียสละให้ทาน ทำบุญ มีความรักและปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

คนที่รู้จักให้จะได้สัมผัสกับความสุขซึ่งเกิดจากการให้ ความสุขที่เกิดจากความรัก และปรารถนาดีต่อคนอื่น หรือความสุขจากการเสียสละ ตรงกับข้ามกับคนที่คิดแต่จะรับ จะไม่รู้จัก

ความสุขละเอียดอ่อนเหล่านั้น แต่จะไขว่คว้าความสุขหยาบๆที่ไม่จริงจังยั่งยืน ซึ่งสุดท้ายก็นำพาความสุขมาให้

I = Income หมายถึง การมีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต แต่มีข้อแม้ว่าต้องเป็นรายได้ในทางสุจริต เพราะเงินที่ได้มาจากทางทุจริตจะนำความทุกข์มาให้ในท้ายที่สุด

N = Niceness หมายถึง ความดีงาม ความอ่อนโยน ความมีมิตรภาพ หรือพูดง่าย ๆ ว่าเป็นคนดีนั่นเอง

E = Enjoyableness หมายถึง การแสวงหาความสุขสันทานเพลิดเพลิน อาทิเช่น การทำกิจกรรมสันทนาการ การเล่นกีฬา การเดินทางท่องเที่ยว การพบปะเพื่อนฝูง การดูหนังฟังเพลง หรือการหาความบันเทิงเรีงใจในรูปแบบอื่นๆ

S = Security หมายถึง การมีสวัสดิภาพในชีวิต มีความมั่นคงปลอดภัย ทั้งในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงในหน้าที่การงานด้วย

S = Sexuality หมายถึงการมีปฏิสัมพันธ์ทางเพศที่ดี ซึ่งจากนอกจะหมายถึง การมีเซ็กซ์ที่มีความสุขกับคู่ของคุณแล้ว ยังหมายรวมถึงการมีความรู้ลึกซึ้งๆ กับเพศตรงข้ามในลักษณะที่ยังไม่ก้าวไปถึงขั้นมีเซ็กซ์ด้วย วินเทอร์ กล่าวว่า หากใครมี H, A, P, P, I, N, E, S และ S มากเท่าไร คนคนนั้นก็มีความสุขมากขึ้นเท่านั้น

จากข้อความข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การที่จะมีความสุขในการทำงานนั้น จะมีส่วนช่วยพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน รวมถึงยังมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลต่างๆ ไปพิจารณาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหางานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จูงใจที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในการทำงาน มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน

## ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรกุล ลีเรือง (2553) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาพนักงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 141 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ฝ่ายงาน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

วินสัน (1976, อ้างถึงใน นภัส จิตต์ธีรภาพ 2554: 23) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับความสุข วินสันกล่าวว่าผู้ที่มีความสุขจะเป็นผู้ที่มีอายุน้อย มีสุขภาพแข็งแรง มี



การศึกษาที่ดี มีรายได้ดี มีศาสนาดี มีสถานภาพสมรสแล้ว มีกำลังใจในการทำงานสุข สามารถเกิดได้ทุกเพศ และทุกระดับสติปัญญา

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ในคุณค่าของตนเอง สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง 405 คน พบว่าความสุขของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสุข ขณะที่ปัจจัยบุคคลในเรื่องระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานระดับต่ำที่  $r = .29$

สุทธิดา แก้วปลั่ง (2545) ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโทรศัพท์จังหวัดลำปาง” วัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานโทรศัพท์จังหวัดลำปาง
2. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโทรศัพท์จังหวัดลำปาง

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานโทรศัพท์จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับกลางความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้

2. ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน สถานภาพ และรายได้

3. ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้

4. ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน สถานภาพและรายได้

5. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและรายได้

6. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน สถานภาพและรายได้

7. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้

น้ำจิต ชำวันดี (2544) ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน): ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ” ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานธนาคารส่วนใหญ่เป็นชาย อายุ 36-45 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่อำนวยการ มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีรายได้ /เดือน 20,001-30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.50

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในภาพรวม มีอยู่ในระดับกลาง

3. ประสิทธิภาพของพนักงานธนาคารในภาพรวม มีอยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับการศึกษาและความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานะสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนหรือรายได้ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความยุติธรรมในการทำงาน นโยบายและการบริหาร

จากเอกสารงานวิจัยที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความสุขของมนุษย์เกิดขึ้นได้โดยมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การดูแลเอาใจใส่ของผู้ที่อยู่รอบข้างทำให้เกิดความรู้สึกถึง การมีคุณค่า การมีสุขภาพจิตที่ดี

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงานโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี” ในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ส่วนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ส่วนที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี จำนวนทั้งหมด 1,024 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างของพนักงานโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 1,024 คน โดยได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Asmpling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรที่มีการกระจายอย่างเป็นสัดส่วนและคววนหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร ตามสูตร ของทาโร ยามาเน่ Taro Yamane (1970, อ้างถึงใน ปริญนันท์ พบสุขในธรรมและอนามิกา กอบัวแก้ว 2553: 31) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 288 คน มีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างดังนี้

การคำนวณตัวอย่างของพนักงานใน โรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากสูตรของ Yaro Yamane ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย  $e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

$N$  = ขนาดของประชากร

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ต้องการศึกษา มีจำนวน 1,024 คน และกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ดังนี้

$$n = \frac{1,024}{1 + 1,024(0.05)^2}$$

$$n = 287.64$$

$$n \approx 288$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เท่ากับ 287.67 ตัวอย่าง ฉะนั้น ผู้ศึกษาจึงทำการเก็บข้อมูลจริงจำนวน 288 คน

## ส่วนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นโดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพและจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงานปัจจุบัน รวม 7 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ตามแบบแนวความคิดของ Walton ซึ่งนำมาสร้างเป็นข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้านดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ตามแบบแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งนำมาสร้างเป็นข้อคำถามจำนวน 39 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้านดังนี้

1. สุขภาพดี
2. น้ำใจงาม
3. ตั้งคมติ
4. ผ่อนคลาย
5. หาคความรู้
6. ใจสงบ
7. ปลอดภัย
8. ครอบครั

แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ถูกออกแบบให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การวิจัยและเพื่อสร้างความถูกต้อง (Validity) ของเนื้อความในแบบสอบถามจึงถูกพัฒนาตามกระบวนการดังต่อไปนี้

1. การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาเกณฑ์ที่ใช้วัดตัวแปรแต่ละตัวในแบบงานวิจัย
2. ได้นำตัวชี้วัดของตัวแปรตามกรอบแนวคิดของ Walton จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้เป็นตัวชี้วัดและนำมาสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม ทั้ง 8 ด้าน
3. การเสนอร่างแบบสอบถามให้แก่อาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำอย่างถูกต้องที่สุด

### ส่วนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ อาศัยการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 288 ชุด กับกลุ่มตัวอย่าง โดยการจัดส่งแบบสอบถามกับทางโรงพยาบาล แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และถูกต้องทุกฉบับเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการเปลี่ยนสภาพข้อมูลเพื่อความสะดวกต่อการนำไปประมวลผล หรือวิเคราะห์ ประกอบด้วยการลงรหัส การแปรสภาพข้อมูล หลังจากได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแล้วจึงได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์หรือข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้การแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 8 ด้าน ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนามาเป็นคำสั่งที่ใช้สรุปลักษณะและตรวจสอบการแจกแจงข้อมูล

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 8 ด้าน ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนามาเป็นคำสั่งที่ใช้สรุปลักษณะและตรวจสอบการแจกแจงข้อมูล

ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำ ได้แบ่งเป็น 5 ระดับตามแบบของ ลิ-เคิร์ต (Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

การให้คะแนนปัจจัยการทำงาน และการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ

ระดับความพึงพอใจ	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

สำหรับการแปรผลค่าเฉลี่ย (Mean) หรือระดับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยการทำงาน และการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพนั้น มีเกณฑ์ในการแปรผลค่าเฉลี่ย โดยใช้มาตรฐานการวัดตามแบบของ Liker Scale ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ผลคะแนนค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด

คะแนนค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ความพึงพอใจมาก

คะแนนค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ความพึงพอใจปานกลาง

คะแนนค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ความพึงพอใจน้อย

คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด

4. ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบหาค่า T- test เพื่อใช้ทดสอบความแตกต่าง สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือและทดสอบหาค่า One – way ANOVA (F-test) เพื่อใช้ทดสอบความสัมพันธ์สำหรับกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ไว้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ของปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

5. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานและการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Moment Correlation Coefficient) หรือค่า “ r ” ซึ่งมีระดับ sig. = 0.05



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงานโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี” โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 288 ชุด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาข้อมูลวิจัย ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยการทำงาน และการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอและอธิบายข้อมูลเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง นำเสนอไว้ในตารางที่ 1 - 7

ส่วนที่ 2 ปัจจัยการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง นำเสนอไว้ในตารางที่ 8 - 16

ส่วนที่ 3 การทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของกลุ่มตัวอย่าง นำเสนอไว้ในตารางที่ 17 - 25

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน นำเสนอไว้ในตารางที่ 26 - 65

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง นำเสนอไว้ในตารางที่ 1 - 7

ตารางที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	89	30.9
หญิง	199	69.1
รวม	288	100

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 288 คน จำแนกเป็นชาย 89 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 และเพศหญิง จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1

ตารางที่ 2 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
21 - 30 ปี	88	30.6
31 - 40 ปี	130	45.1
41 - 50 ปี	65	22.6



**ตารางที่ 2** สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงอายุ (ต่อ)

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
51 ปีขึ้นไป	5	1.7
<b>รวม</b>	<b>288</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมา ได้แก่ มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 88 คน อายุระหว่าง 40 – 50 ปี จำนวน 65 คน และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6, 22.6 และ 1.7

**ตารางที่ 3** สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
โสด	134	46.5
สมรส	135	46.9
หย่าร้าง/หม้าย	36	5.6
แยกกันอยู่	3	1.0
<b>รวม</b>	<b>288</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมา ได้แก่ สถานภาพโสด จำนวน 134 คน สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 36 คน และสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5, 5.6 และ 1.0 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4** สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับอนุปริญญา/ปวส.	51	17.7
ระดับปริญญาตรี	229	79.5
สูงกว่าปริญญาตรี	8	2.8
<b>รวม</b>	<b>288</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 รองลงมา ได้แก่ ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 51 คน และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และ 2.8 ตามลำดับ

**ตารางที่ 5** สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	18	6.3
1 – 5 ปี	92	31.9
6 – 10 ปี	125	43.4
11 – 15 ปี	24	8.3
16 – 20 ปี	15	5.2
มากกว่า 20 ปี	14	4.9
รวม	288	100

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมา ได้แก่ มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 92 คน มีอายุการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 24 คน มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 18 คน มีอายุการทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 15 คน และมากกว่า 20 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9, 8.3, 6.3, 5.2 และ 4.9 ตามลำดับ

**ตารางที่ 6** สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5,000 – 10,000 บาท	30	10.4
10,001 – 15,000 บาท	123	42.7
15,001 – 20,000 บาท	117	40.6
มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป	18	6.3
รวม	288	100

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดส่วนใหญ่ มีเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมา ได้แก่ เงินเดือนในช่วง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 117 คน เงินเดือนในช่วง 5,000 – 10,000 บาท จำนวน 30 คน และเงินเดือนมากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6, 10.4, และ 6.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	22	7.6
ลูกจ้างประจำ	16	5.6
ลูกจ้างชั่วคราว	250	86.8
รวม	288	100

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 86.8 รองลงมา ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 22 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 และ 5.6 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง นำเสนอไว้ในตารางที่ 8 - 16

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการทำงานในภาพรวม

ปัจจัยการทำงาน	Mean	S.D	ระดับความพึงพอใจ
1.การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ	3.35	0.57	ปานกลาง
2.สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย	3.43	0.76	ปานกลาง
3.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.46	0.59	ปานกลาง
4.โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.44	0.55	ปานกลาง
5.การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	3.53	0.52	มาก
6.ประชาธิปไตยในองค์กร	3.48	0.39	ปานกลาง
7.ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.44	0.42	ปานกลาง
8.ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.67	0.56	มาก
รวม	3.47	0.31	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ในการได้รับตอบแทนที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 โดยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 9** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ  
ปัจจัยการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ

การได้รับค่าตอบแทนที่ เพียงพอ	ระดับความพึงพอใจ					Mea n	S.D	ระดับ ความพึง พอใจ
	5	4	3	2	1			
1.เงินเดือนที่ได้รับ มี ความเหมาะสมกับงานที่ ท่านรับผิดชอบ	15 (5.2)	158 (54.9)	80 (27.8)	22 (7.6)	13 (4.5)	3.49	0.88	มาก
2.เงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอกับค่าใช้จ่ายใน ชีวิตประจำวัน	52 (18.1)	135 (46.9)	65 (22.6)	21 (7.3)	15 (5.2)	3.65	1.02	มาก
3.ท่านพึงพอใจต่อ ค่าตอบแทนอย่างอื่น นอกเหนือจากเงินเดือน	20 (6.9)	106 (36.8)	110 (38.3)	32 (11.1)	20 (6.9)	3.26	0.98	ปาน กลาง
4.ท่านมีความพึงพอใจ กับการปรับอัตรา เงินเดือนของ โรงพยาบาล	15 (5.2)	135 (46.9)	73 (25.3)	32 (11.1)	33 (11.5)	3.23	1.09	มาก
5.ค่าตอบแทนที่ได้รับ จากโรงพยาบาล เป็นไป ตามความคาดหวังของ ท่าน	15 (5.2)	135 (46.9)	73 (25.3)	32 (11.1)	33 (11.5)	3.23	1.09	มาก
6.ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับ โรงพยาบาลอื่นๆ	30 (10.4)	105 (36.4)	115 (39.9)	22 (7.6)	16 (5.6)	3.28	0.83	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.35</b>	<b>0.57</b>	<b>ปาน กลาง</b>

จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อบริษัท  
ทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอในภาพรวม อยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวม  
เท่ากับ 3.35 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับงานที่  
ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มี  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ท่านพึงพอใจต่อค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
3.26 ท่านมีความพึงพอใจกับการปรับอัตราเงินเดือนของโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

ค่าตอบแทนที่ได้รับจากโรงพยาบาล เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 10** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการทำงานด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย

สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย	ระดับความพึงพอใจ					Mean	S.D	ระดับความพึงพอใจ
	5	4	3	2	1			
1.อาคารสถานที่ ใ้เอื้ออำนวยและสะดวกต่อการทำงานของท่าน	85 (29.5)	98 (34.0)	64 (22.2)	22 (7.6)	19 (6.6)	3.72	1.34	มาก
2.สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	20 (6.9)	97 (33.7)	130 (45.1)	18 (6.3)	23 (8.0)	3.25	0.93	ปานกลาง
3.สภาพโดยทั่วไปของโรงพยาบาลมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	15 (5.2)	135 (46.9)	73 (25.3)	32 (11.1)	33 (11.5)	3.23	1.19	มาก
4.มีการปรับปรุงรักษาอาคาร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพดี	15 (5.2)	135 (46.9)	73 (25.3)	32 (11.1)	33 (11.5)	3.23	1.19	มาก
5.สถานที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตแลสุขภาพกายที่ดีในการทำงาน	85 (29.5)	98 (34.0)	64 (22.2)	22 (7.6)	19 (6.6)	3.72	1.34	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.43</b>	<b>0.76</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยในภาพรวม อยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.43 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดในเรื่อง อาคารสถานที่เอื้ออำนวยและสะดวกต่อการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในการ

ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 สภาพโดยทั่วไปของโรงพยาบาลมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 มีการปรับปรุงรักษาอาคาร และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆให้อยู่ในสภาพดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และสถานที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 โดยมีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมาก เช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 11** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					Mean	S.D	ระดับ ความพึง พอใจ
	5	4	3	2	1			
1.ท่านพอใจกับในหน้าที่การ งานในปัจจุบัน	15 (5.2)	135 (46.9)	73 (25.3)	32 (11.1)	33 (11.5)	3.23	1.09	มาก
2.การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ของท่านยึดถือความสามารถ ในการทำงานเป็นเกณฑ์	52 (18.1)	135 (46.9)	65 (22.6)	21 (7.3)	15 (5.2)	3.65	1.02	มาก
3.หัวหน้างาน มีความ ยุติธรรมในการพิจารณา ความดีความชอบ ในการ ทำงานของท่าน	72 (25.0)	130 (45.1)	55 (19.1)	15 (5.2)	15 (5.2)	3.90	2.01	มาก
4.โรงพยาบาลของท่านมี ตำแหน่งหน้าที่พร้อมจะให้ โอกาสท่านก้าวหน้าขึ้นไปสู่ ตำแหน่งที่สูงกว่าได้	10 (3.5)	164 (56.9)	45 (15.6)	26 (9.0)	43 (14.9)	3.25	1.15	มาก
5.โรงพยาบาลให้การ สนับสนุน การศึกษาเพื่อ ความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน	29 (10.1)	97 (33.7)	110 (38.2)	36 (12.5)	16 (5.6)	3.30	1.00	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.46</b>	<b>0.59</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวม อยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.46 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดในเรื่อง ท่านพอใจกับในหน้าที่การงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของท่าน เป็นโดยยึดถือความสามารถ

ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 หัวหน้างาน มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ในโรงพยาบาลของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมจะให้ออกาสท่านก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และโรงพยาบาลให้การสนับสนุน ให้มีการศึกษาเพิ่มขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 โดยมีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมาก เช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 12** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระดับความพึงพอใจ					Mea n	S.D	ระดับความพึงพอใจ
	5	4	3	2	1			
1.ท่านมีโอกาในการพัฒนาความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่จากการสนับสนุนของโรงพยาบาล	1 (0.3)	129 (44.8)	130 (45.1)	11 (3.8)	17.59 (11.5)	3.30	0.80	ปานกลาง
2.ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	43 (14.9)	148 (51.4)	53 (18.4)	22 (7.6)	22 (7.6)	3.58	1.07	มาก
3.โรงพยาบาลมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง	52 (18.1)	135 (46.9)	65 (22.6)	21 (7.3)	15 (5.2)	3.65	1.02	มาก
4.การทำงานในอาชีพนี้ทำให้ท่านมีโอกาประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต	10 (3.5)	164 (56.9)	45 (15.6)	26 (9.0)	43 (14.9)	3.25	1.15	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.44</b>	<b>0.55</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในภาพรวม อยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.44 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดในเรื่อง ท่านมีโอกาในการพัฒนาความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่จากการสนับสนุนของโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ท่านมี

โอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.07 โรงพยาบาลมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และการทำงานในอาชีพนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 โดยมีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมาก เช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 13** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระดับความพึงพอใจ					Mea n	S.D	ระดับ ความพึง พอใจ
	5	4	3	2	1			
1.การทำงานของท่าน ได้รับความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	59 (20.5)	151 (52.4)	46 (16.0)	13 (4.5)	19 (6.6)	3.76	1.04	มาก
2.ท่านพอใจกับ ความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงานและ หัวหน้า	30 (10.4)	128 (44.4)	77 (26.7)	29 (10.1)	24 (8.3)	3.39	1.07	มาก
3.หัวหน้าจะให้คำปรึกษา แก่ท่าน เมื่อมีปัญหาใน เรื่องการทำงาน	34 (11.8)	165 (57.3)	80 (27.8)	-	9 (3.1)	3.75	0.78	มาก
4.หัวหน้าของท่าน รับฟัง ความคิดเห็นของท่านใน การปฏิบัติงาน	10 (3.5)	163 (56.6)	44 (15.3)	28 (9.7)	43 (14.9)	3.24	1.16	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.53</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อบริษัทการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันในภาพรวม อยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.53 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดในเรื่อง การทำงานของท่าน ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ท่านพอใจกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 หัวหน้าจะให้คำปรึกษาแก่ท่าน เมื่อมีปัญหาในเรื่องการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และหัวหน้าของท่าน รับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 โดยมีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมาก เช่นเดียวกัน



ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ  
ปัจจัยการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ประชาธิปไตยในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					Mea n	S.D	ระดับ ความ พึง พอใจ
	5	4	3	2	1			
1.หัวหน้างานของท่าน ให้ความเสมอภาคในการทำงาน	53 (18.4)	121 (42.0)	65 (22.6)	27 (9.4)	22 (7.6)	3.54	1.12	มาก
2.ในการทำงานมีการรับฟังความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก	37 (12.8)	93 (32.3)	107 (37.2)	30 (10.4)	21 (7.3)	3.33	1.06	มาก
3.ในหน่วยงานของท่าน ให้อิสระท่านในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเสมอ	29 (10.1)	126 (43.8)	90 (31.3)	18 (6.3)	25 (8.7)	3.40	1.04	มาก
4.ในหน่วยงานของท่าน มักสอบถามความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุง	43 (14.9)	148 (51.4)	53 (18.4)	22 (7.6)	22 (7.6)	3.58	1.07	มาก
5.เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน	9 (3.1)	167 (58.0)	96 (33.3)	9 (3.1)	7 (2.4)	3.56	0.72	
รวม						3.48	0.39	ปาน กลาง

จากตารางที่ 14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อบริษัทการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรื่อง หัวหน้างานของท่าน ให้ความเสมอภาคในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ในการทำงานมีการรับฟังความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ในหน่วยงานของท่าน ให้อิสระท่านในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ในหน่วยงานของท่าน มักสอบถามความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 โดยมีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมาก เช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 15** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ					Me an	S.D	ระดับความพึงพอใจ
	5	4	3	2	1			
1. ท่านคิดว่าวันและเวลาทำงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	22 (7.6)	152 (52.8)	73 (25.3)	28 (9.7)	13 (4.5)	3.49	0.93	มาก
2. ท่านคิดว่าวันและเวลาทำงานมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	15 (5.2)	135 (46.9)	73 (25.3)	21 (7.3)	44 (15.3)	3.19	1.15	มาก
3. โรงพยาบาลมีการกำหนดสิทธิในการลาที่เหมาะสม	26 (9.0)	171 (59.4)	59 (20.5)	15 (5.2)	17 (5.9)	3.60	0.93	มาก
4. ท่านพึงพอใจกับสัดส่วนของเวลาระหว่างทำงาน และเวลาพัก ซึ่งมีความเป็นส่วนตัว	29 (10.1)	121 (42.0)	111 (38.5)	11 (3.8)	16 (5.6)	3.47	0.92	มาก
รวม						3.44	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรื่อง ท่านคิดว่าวันและเวลาทำงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ท่านคิดว่าวันและเวลาทำงานมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 โรงพยาบาลมีการกำหนดสิทธิในการลาที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ในหน่วยงานของท่าน และท่านพึงพอใจกับสัดส่วนของเวลาระหว่างทำงาน และเวลาพัก ซึ่งมีความเป็นส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 โดยมีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมาก เช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 16** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ  
ปัจจัยการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความพึงพอใจ					Mea n	S.D	ระดับ ความพึง พอใจ
	5	4	3	2	1			
1. ท่านพอใจกับงานที่ทำ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่ง ในการรับผิดชอบต่อ สังคมเรื่องการให้บริการ สาธารณสุข	4 (1.4)	165 (57.3)	97 (33.7)	22 (7.6)	-	3.52	0.65	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการ พัฒนาคุณภาพงานใน โรงพยาบาลให้ดีขึ้น	73 (25.3)	126 (43.8)	65 (22.6)	11 (3.8)	13 (4.5)	3.82	1.00	มาก
รวม						3.67	0.56	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อบริษัท  
ทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.67  
เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรื่อง ท่านพอใจกับงานที่ทำ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งในการรับผิดชอบต่อ  
สังคมเรื่องการให้บริการสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนา  
คุณภาพงานในโรงพยาบาลให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 โดยมีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมาก  
เช่นเดียวกัน

### ส่วนที่ 3 ผลการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของกลุ่มตัวอย่าง นำเสนอไว้ในตาราง ที่ 17 – 25

**ตารางที่ 17** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ  
การทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ

ปัจจัยการทำงาน	Mean	S.D	ระดับความพึงพอใจ
1. สุขภาพดี	3.35	0.57	มาก
2. น้ำใจงาม	3.51	0.50	มาก
3. สังคมดี	3.16	0.77	ปานกลาง
4. ผ่อนคลาย	3.47	0.33	ปานกลาง
5. หาคำความรู้	3.32	0.59	ปานกลาง

**ตารางที่ 17** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	Mean	S.D	ระดับความพึงพอใจ
7.ปลอดภัย	3.63	0.57	มาก
8.ครอบครัวดี	3.89	0.47	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.48</b>	<b>0.33</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด สุขภาพดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 น้ำใจงาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 สังคมดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 เพื่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 หาความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ใจสงบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และครอบครัวดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 โดยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 18** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ด้านสุขภาพดี

สุขภาพดี	ระดับความพึงพอใจ					Mean	S.D	ระดับความพึงพอใจ
	5	4	3	2	1			
1.ท่านออกกำลังกายเป็นประจำ	20 (6.9)	106 (36.8)	110 (38.2)	32 (11.1)	80 (6.9)	3.26	0.98	ปานกลาง
2.ท่านมักรับฟังข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพ	34 (11.8)	174 (60.4)	80 (27.8)	-	-	3.84	0.61	มาก
3.ท่านมักกังวลหรือทุกข์ใจเกี่ยวกับการเจ็บป่วย	15 (5.2)	199 (69.1)	74 (25.7)	-	-	3.80	0.51	มาก
4.ท่านต้องการเข้ารับการรักษาอาการเจ็บป่วยบ่อยครั้งเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและการทำงานได้สะดวก	4 (1.4)	130 (45.1)	154 (53.5)	-	-	3.48	0.52	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.57</b>	<b>0.36</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 18 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ด้านสุขภาพดี ในภาพรวมรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรื่องท่านออกกำลังกายเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ท่านมักรับฟังข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ท่านคิดว่าท่านเป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรงดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ท่านมักกังวลหรือทุกข์ใจเกี่ยวกับการเจ็บป่วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และท่านต้องการเข้ารับการรักษาอาการเจ็บป่วยบ่อยครั้งเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและการทำงานได้สะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 โดยมีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมาก เช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 19** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ด้านน้ำใจงาม

น้ำใจงาม	ระดับความพึงพอใจ					Mean	S.D	ระดับความพึงพอใจ
	5	4	3	2	1			
1.ท่านรู้จักเห็นใจผู้อื่นเมื่อเป็นทุกข์	15 (5.2)	199 (69.1)	74 (25.7)	-	-	3.80	0.51	มาก
2.ท่านรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่น	52 (18.1)	135 (46.9)	65 (22.6)	21 (7.3)	15 (5.2)	3.65	1.02	มาก
3.ท่านมักเสียสละเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมโดยไม่หวังผลตอบแทน	10 (3.5)	164 (56.9)	45 (15.6)	26 (9.0)	43 (14.9)	3.25	1.15	มาก
4.หากมีประสบการณ์ที่จับจันหรือเสียหายท่านจะลงเลใจในการช่วยเหลือเจ็บป่วย	29 (10.1)	152 (52.8)	47 (16.7)	18 (6.3)	41 (14.2)	3.38	1.19	มาก
5.ท่านมีเพื่อนหรือคนอื่นๆในสังคมคอยให้ความช่วยเหลือ	4 (1.4)	130 (45.1)	154 (53.5)	-	-	3.48	0.52	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.57</b>	<b>0.36</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 19 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ด้านน้ำใจงาม ในภาพรวมรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย

โดยรวมเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรื่องท่านรู้จักเห็นใจผู้อื่นเมื่อเป็นทุกข์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ท่านรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ท่านมักเสียสละแรงกายหรือทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยไม่หวังผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 หากมีประสบการณ์ที่ซับซ้อนหรือเสี่ยงภัยท่านจะลังเลใจในการช่วยเหลือเจ็บป่วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และท่านมีเพื่อนหรือคนอื่นๆในสังคมคอยให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 โดยมีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมาก เช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 20** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ด้านสังคมดี

สังคมดี	ระดับความพึงพอใจ					Mean	S.D	ระดับความพึงพอใจ
	5	4	3	2	1			
1.ท่านมีความสุขในการพัฒนาชุมชนที่ท่านอยู่	34 (11.8)	174 (60.4)	80 (27.8)	-	-	3.84	0.61	มาก
2.ท่านพึงพอใจบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในชุมชนที่ท่านอยู่	4 (1.4)	130 (45.1)	154 (53.1)	-	-	3.48	0.52	ปานกลาง
3.ท่านพึงพอใจบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานของท่าน	15 (5.2)	199 (69.1)	74 (25.7)	-	-	3.80	0.51	มาก
4.ท่านสนใจเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมต่างๆที่โรงพยาบาลจัดขึ้น	52 (18.1)	185 (46.9)	65 (22.6)	21 (7.3)	15 (5.2)	3.65	1.02	มาก
5.หากโรงพยาบาลมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์กับชุมชนข้างเคียง ท่านมีความสนใจร่วมกิจกรรม	-	2 (0.7)	184 (63.9)	93 (32.2)	9 (3.1)	2.62	1.02	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.16</b>	<b>0.77</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 20 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ด้านสังคมดี ในภาพรวมรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรื่องท่านมีความสุขในการพัฒนาชุมชนที่ท่านอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ท่านพึงพอใจบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในชุมชนที่ท่านอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ท่านพึงพอใจบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ท่านสนใจเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมต่างๆที่โรงพยาบาลจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และหากโรงพยาบาลมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์กับชุมชนข้างเคียง ท่านมีความสนใจร่วมกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 โดยมีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมาก เช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 21** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ด้าน ผ่อนคลาย

ผ่อนคลาย	ระดับความพึงพอใจ					Mean	S.D	ระดับความพึงพอใจ
	5	4	3	2	1			
1.ท่านมีเวลาผ่อนคลายหลังจากเลิกงานเพียงพอ	10 (3.5)	164 (56.9)	45 (15.6)	26 (9.0)	43 (14.9)	3.25	1.15	มาก
2.ท่านมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนหรือเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยๆ	-	137 (47.6)	151 (52.4)	-	-	3.48	0.50	ปานกลาง
3.ท่านมักใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่ตนเองสนใจเสมอ	-	2 (0.7)	184 (63.9)	93 (32.3)	9 (3.1)	3.62	0.55	ปานกลาง
4.ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความเครียดจากการทำงานบ่อยครั้ง	10 (3.5)	164 (56.9)	45 (15.6)	26 (9.0)	43 (14.9)	3.25	1.15	มาก
5.ท่านคิดว่าในสถานที่ทำงานมีสถานที่ผ่อนคลายหรือพักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสม	10 (3.5)	164 (56.9)	45 (15.6)	26 (9.0)	43 (14.9)	3.24	1.16	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.47</b>	<b>0.33</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 21 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ด้านผ่อนคลายเป็นภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรื่องท่านมีเวลาผ่อนคลายหลังจากเลิกงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ท่านมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนหรือเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ท่านมักใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่ตนเองสนใจเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความเครียดจากการทำงานบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และท่านคิดว่าในสถานที่ทำงานมีสถานที่ผ่อนคลายเป็นหรือพักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 โดยมีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมาก เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ด้านหาความรู้

หาความรู้	ระดับความพึงพอใจ					Mea n	S.D	ระดับ ความพึง พอใจ
	5	4	3	2	1			
1.ท่านสนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้าของการทำงาน	10 (3.5)	164 (56.9)	45 (15.6)	26 (9.0)	43 (14.9)	3.25	1.15	ปาน กลาง
2.ท่านสนใจศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานเสมอ	3 (1.0)	195 (58.7)	90 (31.3)	-	-	3.70	0.48	มาก
3.สถานที่ทำงานมีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมตามความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ	10 (3.5)	164 (56.9)	45 (15.6)	26 (9.0)	43 (14.9)	3.24	1.16	ปาน กลาง
4.ท่านสนใจเข้าร่วมกิจกรรมศึกษาดูงานตามสถานที่ต่างๆ ที่มีโอกาส	15 (3.5)	199 (69.1)	74 (25.7)	-	-	3.80	0.51	มาก
5.ท่านสนใจเข้าร่วมฟังสัมมนาวิชาการต่างๆเมื่อมีโอกาสหรือทางสถานที่ทำงาน		2 (0.7)	184 (63.9)	93 (32.2)	9 (3.1)	3.62	0.55	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.32</b>	<b>0.59</b>	<b>ปาน กลาง</b>



จากตารางที่ 22 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ด้านหาความรู้ ในภาพรวมรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรื่องท่านสนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้าของการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ท่านสนใจศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 สถานที่ทำงานมีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมตามความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 ท่านสนใจเข้าร่วมกิจกรรมศึกษาดูงานตามสถานที่ต่างๆที่มีโอกาส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และท่านสนใจเข้าร่วมฟังสัมมนาวิชาการต่างๆเมื่อมีโอกาสหรือทางสถานที่ทำงานจัดไว้ให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 โดยมีความพึงพอใจอยู่ทุกระดับมาก เช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 23** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ด้านใจสงบ

ใจสงบ	ระดับความพึงพอใจ					Mean	S.D	ระดับความพึงพอใจ
	5	4	3	2	1			
1.ท่านไม่ลังเลที่จะปฏิบัติธรรมเมื่อมีโอกาส	-	137 (47.6)	151 (52.4)	-	-	3.48	0.50	ปานกลาง
2.ท่านรู้สึกว่าคุณค่าชีวิตของท่านมีความสุขทางด้านจิตใจ	-	185 (64.2)	103 (35.8)	-	-	3.64	0.48	ปานกลาง
3.ท่านมักนำหลักธรรมทางศาสนามาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน	67 (23.3)	175 (60.8)	46 (16.0)	-	-	4.07	0.62	มาก
4.ท่านมักจะหงุดหงิดง่าย	-	-	117 (40.6)	154 (53.5)	17 (5.9)	2.35	0.58	ปานกลาง
5.บ่อยครั้งที่ท่านไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งต่างๆ	11 (3.8)	6 (2.1)	106 (36.8)	153 (53.1)	12 (4.2)	2.48	0.77	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.27</b>	<b>0.90</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 23 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ด้านใจสงบ ในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.27 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรื่องท่านไม่ลังเลที่จะปฏิบัติตามธรรมเมื่อมีโอกาส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ท่านรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของท่านมีความสุขทางด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ท่านมักนำหลักธรรมทางศาสนามาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ท่านมักจะหงุดหงิดง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.35 และบ่อยครั้งที่ท่านไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 โดยมีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมาก เช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 24** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ด้านปลอดภัย

ปลอดภัย	ระดับความพึงพอใจ					Mean	S.D	ระดับความพึงพอใจ
	5	4	3	2	1			
1.ท่านพอใจกับรายได้ฐานะความเป็นอยู่ของท่านในปัจจุบัน	67 (23.3)	141 (49.0)	55 (19.1)	14 (4.9)	11 (3.8)	3.83	0.96	มาก
2.ท่านมีการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน	12 (8.2)	100 (34.7)	146 (50.7)	24 (8.3)	6 (2.1)	3.31	0.76	ปานกลาง
3.ท่านคิดว่าความรู้ทางการบริการการเงินที่เหมาะสมจะทำให้ท่านมีการวางแผนทางการเงินที่ดีขึ้น	4 (1.4)	130 (45.1)	154 (53.5)	-	-	3.48	0.52	ปานกลาง
4.บ่อยครั้งที่ท่านประสบปัญหาเรื่องเงิน	34 (11.8)	174 (60.4)	80 (22.8)	-	-	3.84	0.61	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.63</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 24 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ด้านปลอดหนี้ ในภาพรวมรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรื่องท่านพอใจกับรายได้ฐานะความเป็นอยู่ของท่านในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ท่านมีการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ท่านคิดว่าการความรู้ทางการบริการการเงินที่เหมาะสมจะทำให้ท่านมีการวางแผนทางการเงินที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และน้อยครั้งที่ท่านประสบปัญหาเรื่องเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 โดยมีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมาก เช่นเดียวกัน

**ตารางที่ 25** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ด้านครอบครัว

ครอบครัว	ระดับความพึงพอใจ					Mean	S.D	ระดับความพึงพอใจ
	5	4	3	2	1			
1.ท่านใช้เวลาว่างทำกิจกรรมกับครอบครัวเสมอ	137 (47.6)	148 (51.4)	3 (1.0)	-	-	4.47	0.52	มาก
2.ครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการผลักดันให้กำลังใจในการทำงานและเรื่องส่วนตัว	4 (1.4)	130 (45.1)	154 (53.5)	-	-	3.48	0.52	ปานกลาง
3.สมาชิกในครอบครัวมีความรักความผูกพันกัน	104 (36.1)	164 (56.9)	14 (4.9)	12 (4.2)	17 (5.9)	4.05	1.05	มาก
4.ท่านมีความรู้ดีที่ปลอดหนี้เมื่ออยู่กับครอบครัว	10 (3.5)	164 (56.9)	45 (15.6)	26 (9.0)	43 (14.9)	3.25	1.15	มาก
5.ท่านมักจะของคำปรึกษาครอบครัวเมื่อมีปัญหา	83 (28.8)	175 (60.8)	20 (6.9)	7 (8.4)	3 (1.0)	4.14	0.72	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.89</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 25 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ด้านครอบครัว ในภาพรวมรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรื่องท่านใช้เวลาว่างทำกิจกรรมกับครอบครัว

เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการผลักดันให้กำลังใจในการทำงาน และเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 สมาชิกในครอบครัวมีความรักความผูกพันกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 34.05 ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่กับครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และท่านมักจะขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือจากครอบครัวเมื่อมีปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 โดยมีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับมาก เช่นเดียวกัน

#### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน นำเสนอไว้ในตารางที่ 26 - 65

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1** พนักงานของโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1** พนักงานเพศชายและหญิง จะส่งผลต่อบัณฑิตการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 26** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจต่อการ ทำงานอย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิภาพ	เพศ						t-test	Sig.
	ชาย			หญิง				
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ		
1. สุขภาพดี	3.37	0.54	ปานกลาง	3.35	0.58	ปานกลาง	0.31	0.40
2. น้ำใจงาม	3.54	0.68	มาก	3.38	0.79	ปานกลาง	1.65	0.18
3. สัจจคติ	3.53	0.71	มาก	3.43	0.53	มาก	1.32	0.79
4. ผ่อนคลาย	3.36	0.56	ปานกลาง	3.48	0.55	ปานกลาง	-1.65	0.91
5. หาคำความรู้	3.56	0.51	มาก	3.51	0.53	มาก	0.69	0.45
6. ใจสงบ	3.48	0.33	ปานกลาง	3.48	0.42	ปานกลาง	-0.08	0.01*
7. ปลอดภัย	3.51	0.42	มาก	3.40	0.42	มาก	2.03	0.33
8. ครอบครัว	3.64	0.54	มาก	3.68	0.57	มาก	-0.48	0.40
รวม	3.16	0.54	ปานกลาง	2.78	0.57	ปานกลาง	-52.91	0.00*

P<0.05

จากตารางที่ 26 จากการทดสอบระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงานโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ด้วยการจำแนกตามเพศชายและเพศหญิงของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ค่า T-test พบว่า ความพึงพอใจด้านสุขภาพดีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.40 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ 0.05 ด้านน้ำใจงาม เพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.18 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านสังคมดี เพศแตกต่างกันมีระดับพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.79 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านผ่อนคลาย เพศแตกต่างกันมีระดับพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.91 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านหาความรู้ เพศแตกต่างกันมีระดับพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.45 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านใจสงบ เพศแตกต่างกันมีระดับพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านปลอดภัย เพศแตกต่างกันมีระดับพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.33 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านครอบครัว เพศแตกต่างกันมีระดับพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. = 0.40 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2** พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะส่งผลต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 27** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ จำแนกอายุ

ความพึงพอใจต่อการ ทำงานอย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิภาพ	อายุ								F-test	Sig.
	21 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		50 ปีขึ้นไป			
	Me an	S.D	Mea n	S.D.	Mea n	S.D.	Mea n	S.D		
1.สุขภาพดี	3.30	0.56	3.27	0.62	3.58	0.41	3.53	0.07	4.88	0.00*
2.น้ำใจงาม	3.27	0.85	3.45	0.71	3.64	0.71	3.84	0.35	0.55	0.01*
3.สังคมดี	3.44	0.49	3.40	0.71	3.62	0.45	3.44	0.21	2.02	0.11
4.ผ่อนคลาย	3.56	0.48	3.50	0.52	3.26	0.60	2.35	0.22	11.77	0.00*
5.หาความรู้	3.62	0.55	3.46	0.51	3.57	0.52	3.10	0.22	2.96	0.03*
6.ใจสงบ	3.52	0.42	3.46	0.42	3.47	0.31	3.44	0.08	0.57	0.63
7.ปลอดภัย	3.36	0.42	3.39	0.38	3.60	0.46	3.80	0.11	6.35	0.00*
8.ครอบครัว	3.51	0.66	3.71	0.57	3.75	0.33	4.20	0.44	4.45	0.00*
<b>รวม</b>	3.45	0.34	3.45	0.31	3.56	0.26	3.46	0.16	2.19	0.08

\*p<0.05

จากตารางที่ 27 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิภาพ เมื่อจำแนกออกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านช่วงอายุ ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการ ใช้ค่า F-test โดยรวมพบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ความพึงพอใจแตกต่างกัน มีค่า Sig. = 0.08

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจใน ด้านสุขภาพดี อายุที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านน้ำใจงาม อายุที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านสังคมดี อายุที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.11 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านผ่อนคลาย อายุที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านหาความรู้ อายุที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.03 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านใจสงบ อายุที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.63 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านปลอดภัย อายุที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านครอบครัว อายุที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**ตารางที่ 28** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านสุขภาพดี โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	Mean	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
21 – 30 ปี	3.30	-	0.0287	-0.2790*	-0.2303
31 – 40 ปี	3.27		-	-0.3077*	-0.2590
41 – 50 ปี	3.58			-	0.0487

\*p<0.05

จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านสุขภาพดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป 21 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี ตามลำดับ

**ตารางที่ 29** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านน้ำใจงาม โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	Mean	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
21 – 30 ปี	3.27	-	-0.1404	-0.3742*	-0.5650
31 – 40 ปี	3.45		-	-0.2338*	-0.4246
41 – 50 ปี	3.64			-	0.1908

จากตารางที่ 29 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านน้ำใจงามแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี 31 – 40 ปี และ 21 – 30 ปี ตามลำดับ

**ตารางที่ 30** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านผ่อนคลาย โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	Mean	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
21 – 30 ปี	3.56	-	-0.0653	0.3038*	1.2153*
31 – 40 ปี	3.50		-	0.2385*	1.1500*
41 – 50 ปี	3.26			-	0.9115*
50 ปีขึ้นไป	2.35				-

\*p<0.05

จากตารางที่ 30 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านผ่อนคลายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี 50 ปีขึ้นไป และ 41 – 50 ปี ตามลำดับ

**ตารางที่ 31** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านหาความรู้ โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	Mean	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
21 – 30 ปี	3.62	-	-0.1615*	0.0481	0.5250*
31 – 40 ปี	3.46		-	-0.1135	0.3635
41 – 50 ปี	3.57			-	0.4769
50 ปีขึ้นไป	3.10				-

\*p<0.05

จากตารางที่ 31 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านหาความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี 31 – 40 ปี และ 50 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

**ตารางที่ 32** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านปลอดหนี้โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	Mean	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
21 – 30 ปี	3.36	-	-0.3073	-0.2469*	0.4392*
31 – 40 ปี	3.39		-	-0.2096*	-0.4019*
41 – 50 ปี	3.60			-	-0.1923
50 ปีขึ้นไป	3.80				-

\*p<0.05

จากตารางที่ 32 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านปลอดหนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี 31 – 40 ปี และ 21 – 30 ปี ตามลำดับ

**ตารางที่ 33** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านครอบครัวโดยจำแนกตามอายุ

อายุ	Mean	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	50 ปีขึ้นไป
21 – 30 ปี	3.51	-	-0.1945*	-0.2368*	-0.6830*
31 – 40 ปี	3.71		-	-0.0423	-0.4885
41 – 50 ปี	3.75			-	-0.4462
50 ปีขึ้นไป	4.20				-

\*p<0.05

จากตารางที่ 33 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านครอบครัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี 31 – 40 ปี และ 21 – 30 ปี ตามลำดับ



**สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3** พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะส่งผลต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 34** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ จำแนกตามสถานภาพ

ความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ	สถานภาพ								F-test	Sig.
	โสด		สมรส		หย่าร้าง/หม้าย		แยกกันอยู่			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
1. สุขภาพดี	3.37	0.62	3.38	0.50	3.10	0.56	2.77	0.19	2.23	0.08
2. น้ำใจงาม	3.54	0.77	3.47	0.58	2.47	0.92	1.40	0.00	19.77	0.00*
3. ตั้งคดี	3.49	0.52	3.51	0.64	3.01	0.52	2.53	0.23	6.22	0.00*
4. ผ่อนคลาย	3.43	0.63	3.46	0.47	3.31	0.50	3.35	0.00	0.39	0.75
5. หาคำความรู้	3.67	0.46	3.49	0.51	2.89	0.45	2.33	0.14	19.44	0.00*
6. ใจสงบ	3.57	0.41	3.38	0.35	3.47	0.45	3.60	0.34	5.28	0.00*
7. ปลอดภัย	3.49	0.40	3.41	0.44	3.32	0.37	2.75	0.00	4.16	0.00*
8. ครอบครัว	3.54	0.66	3.77	0.43	3.75	0.44	4.00	0.00	4.40	0.00*
รวม	3.51	0.33	3.48	0.26	3.16	0.25	2.86	0.02	10.81	0.00*

\*p<0.05

จากตารางที่ 34 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ เมื่อจำแนกออกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช่ค่า F-test โดยรวมพบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลให้ความพึงพอใจแตกต่างกัน มีค่า Sig. = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจใน ด้านสุขภาพดี สถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.08 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านน้ำใจงาม สถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านตั้งคดี สถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่าง

กัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านผ่อนคลาย สถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.75 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านหาความรู้ สถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านใจสงบ สถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านปลอดภัย สถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านครอบครัว สถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**ตารางที่ 35** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านน้ำใจงาม โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	Mean	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย	แยกกันอยู่
โสด	3.30	-	0.0737	1.0743*	2.1493
สมรส	3.27		-	1.0006*	2.0756*
หย่าร้าง/หม้าย	3.58			-	1.0750*
แยกกันอยู่	3.53				-

\*p<0.05

จากตารางที่ 35 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านน้ำใจงามแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ โสด และ สมรส ตามลำดับ

## ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

**ตารางที่ 36** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านสังคมดี โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	Mean	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย	แยกกันอยู่
โสด	3.49	-	-0.0245	0.4800*	0.9392*
สมรส	3.51		-	0.5045*	0.9837*
หย่าร้าง/หม้าย	3.01			-	0.4792
แยกกันอยู่	2.53				-

\*p<0.05

จากตารางที่ 36 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านสังคมดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด หย่าร้าง/หม้าย และแยกกันอยู่ ตามลำดับ

ตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านหาความรู้ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	Mean	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย	แยกกันอยู่
โสด	3.67	-	0.1753*	0.7810*	1.3383*
สมรส	3.49	-	-	0.6050*	1.1630*
หย่าร้าง/หม้าย	2.89	-	-	-	0.5573
แยกกันอยู่	2.33	-	-	-	-

\*p<0.05

จากตารางที่ 37 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านหาความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพยังโสดอยู่ มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว หย่าร้าง/หม้าย และแยกกันอยู่ ตามลำดับ

ตารางที่ 38 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านใจสงบ โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	Mean	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย	แยกกันอยู่
โสด	3.57	-	0.1880*	0.1026	-0.0224
สมรส	3.38	-	-	-0.0854	-0.2104
หย่าร้าง/หม้าย	3.47	-	-	-	-0.1250
แยกกันอยู่	3.60	-	-	-	-

\*p<0.05

จากตารางที่ 38 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านใจสงบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพ โสด หย่าร้าง/หม้าย และสมรส ตามลำดับ

ตารางที่ 39 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านปลอดภัย โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	Mean	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย	แยกกันอยู่
โสด	3.49	-	0.0852	0.1700	0.7481*
สมรส	3.41		-	0.0848*	0.6630*
หย่าร้าง/หม้าย	3.32			-	0.5781*
แยกกันอยู่	2.75				-

\*p<0.05

จากตารางที่ 39 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านสังคมดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพยังโสดอยู่ มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพ สมรสแล้ว หย่าร้าง/หม้าย และแยกกันอยู่ ตามลำดับ

ตารางที่ 40 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านครอบครัว โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	Mean	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย	แยกกันอยู่
โสด	3.54	-	0.2330*	-0.2052	-0.4552
สมรส	3.77		-	0.0278	-0.2222
หย่าร้าง/หม้าย	3.75			-	-0.2500
แยกกันอยู่	4.00				-

\*p<0.05

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 40 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านครอบครัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพแยกกันอยู่ มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพ หย่าร้าง/หม้าย สมรสแล้ว และ โสด ตามลำดับ

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1.4** พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน จะส่งผลต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 41** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ	ระดับการศึกษา						F-test	Sig.
	อนุปริญญา/ปวส.		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
1.สุขภาพดี	3.26	0.62	3.36	0.55	3.66	0.47	1.83	0.16
2.น้ำใจงาม	3.49	0.97	3.42	0.72	3.37	0.32	0.18	0.82
3.สังคมดี	3.73	0.90	3.39	0.49	3.82	0.22	8.53	0.00 *
4.ผ่อนคลาย	3.72	0.34	3.36	0.57	4.06	0.11	15.28	0.00 *
5.หาความรู้	3.73	0.62	3.47	0.49	3.93	0.11	7.92	0.00 *
6.ใจสงบ	3.78	0.32	3.40	0.37	3.90	0.41	27.25	0.00 *
7.ปลอดภัย	3.35	0.38	3.46	0.43	3.31	0.43	1.68	0.18
8.ครบครัน	3.79	0.41	3.65	0.59	3.25	0.26	3.54	0.03 *
รวม	3.61	0.32	3.44	0.30	3.66	0.15	7.73	0.00 1*

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 41 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ เมื่อจำแนกออกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการ ใช้ค่า F-test โดยรวมพบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันส่งผลให้ความพึงพอใจแตกต่างกัน มีค่า Sig. = 0.001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจใน ด้านสุขภาพดี ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.16 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านน้ำใจงาม ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.82 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านสังคมดี ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านผ่อนคลาย

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านหาความรู้ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านใจสงบ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านปลอดภัย ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.18 อย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านครอบครัว ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.03 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**ตารางที่ 42** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านสังคม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

สถานภาพ	Mean	อนุปริญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
อนุปริญา/ปวส.	3.73	-	0.3377*	-0.0917*
ปริญญาตรี	3.39		-	-0.4294
สูงกว่าปริญญาตรี	3.82			-

\*p<0.05

จากตารางที่ 42 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญา/ปวส. และ ปริญญาตรี ตามลำดับ

**ตารางที่ 43** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านผ่อนคลาย โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

สถานภาพ	Mean	อนุปริญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
อนุปริญา/ปวส.	3.72	-	0.3630*	-0.3370
ปริญญาตรี	3.36		-	-0.7001*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.06			-

\*p<0.05

จากตารางที่ 43 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านผ่อนคลายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส.และ ปริญญาตรี ตามลำดับ

**ตารางที่ 44** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านหาความรู้ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

สถานภาพ	Mean	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
อนุปริญญา/ปวส.	3.73	-	0.2626*	-0.2022
ปริญญาตรี	3.47		-	-0.4648
สูงกว่าปริญญาตรี	3.92			-

\*p<0.05

จากตารางที่ 44 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านหาความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส.และ ปริญญาตรี ตามลำดับ

**ตารางที่ 45** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านใจสงบ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

สถานภาพ	Mean	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
อนุปริญญา/ปวส.	3.78	-	0.3769*	-0.1196
ปริญญาตรี	3.40		-	-0.4965*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.90			-

\*p<0.05

จากตารางที่ 45 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านใจสงบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส.และ ปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 46 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านครอบครัว โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

สถานภาพ	Mean	อนุปริญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
อนุปริญา/ปวส.	3.79	-	0.1369	-0.5441*
ปริญญาตรี	3.65		-	-0.4072*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.25			-

\*p<0.05

จากตารางที่ 46 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านใจสงบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญา/ปวส.และ สูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1.5** พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะส่งผลต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจต่อการทำงาน อย่างมีความสุขและเกิด ประสิทธิภาพ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน												F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 1 ปี		1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		มากกว่า 20 ปี			
	Me an	S.D.	Me an	S.D.	Me an	S.D.	Me an	S.D.	Me an	S.D.	Me an	S.D.		
1.สุขภาพดี	3.11	0.54	3.51	0.58	3.22	0.55	3.50	0.41	3.57	0.55	3.34	0.54	4.28	0.00*
2.น้ำใจงาม	3.26	0.79	3.33	0.68	3.43	0.59	3.96	0.64	3.77	1.23	2.94	1.42	4.82	0.00*
3.สังคมดี	3.21	0.62	3.42	0.46	3.41	0.66	3.99	0.34	3.74	0.59	3.35	0.54	5.83	0.00*
4.ผ่อนคลาย	3.18	0.47	3.25	0.64	3.47	0.48	3.80	0.36	3.76	0.39	3.83	0.37	8.33	0.00*
5.หาความรู้	3.77	0.24	3.45	0.49	3.49	0.48	3.91	0.35	3.65	0.85	3.32	0.79	4.76	0.00*
6.ใจสงบ	3.48	0.40	3.29	0.38	3.45	0.29	3.92	0.35	3.85	0.36	3.85	0.36	20.18	0.00*
7.ปลอดภัย	3.43	0.46	3.57	0.45	3.46	0.34	3.07	0.35	3.51	0.42	2.94	0.20	10.97	0.00*
8.ครอบครัว	3.36	0.76	3.56	0.52	3.73	0.54	3.58	0.52	3.83	0.72	4.14	0.23	4.623	0.00*
รวม	3.35	0.40	3.42	0.30	3.46	0.25	3.71	0.22	3.71	0.47	3.46	0.41	6.16	0.00*

\*p<0.05

จากตารางที่ 47 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ เมื่อจำแนกออกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการ ใช้ค่า F-test โดยรวมพบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ความพึงพอใจแตกต่างกัน มีค่า Sig. = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจใน



ด้านสุขภาพดี ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านน้ำใจงาม ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านสังคมดี ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านผ่อนคลาย ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านหาความรู้ ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านใจสงบ ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านปลอดภัย ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านครอบครัว ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**ตารางที่ 48** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านสุขภาพดี โดยจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Mean	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.11	-	-0.3998*	-0.1156	-0.3889*	-0.4667*	-0.2341
1-5 ปี	3.51		-	0.2842*	0.0109	-0.0669	0.1656
6-10 ปี	3.22			-	-0.2733*	-0.3511*	-0.1186
11-15 ปี	3.50				-	-0.778	0.1548
16-20 ปี	3.57						0.2325
20 ปีขึ้นไป	3.34						-

\*p<0.05

จากตารางที่ 48 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านสุขภาพดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16-20 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี 1-5 ปี 20 ปีขึ้นไป 6-10 ปี และ ต่ำกว่า 1 ปี ตามลำดับ

**ตารางที่ 49** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านน้ำใจงาม โดยจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Mean	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.26	-	-0.0703	-0.1717	-0.7000*	-0.5067*	0.3238
1-5 ปี	3.33		-	-0.1014	-0.6297*	-0.4364	0.3941
6-10 ปี	3.43			-	-0.5283*	-0.3549*	0.4955
11-15 ปี	3.96				-	0.1933	1.0238*
16-20 ปี	3.77					-	0.8305*
20 ปีขึ้นไป	2.94						-

\*p<0.05

จากตารางที่ 49 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านน้ำใจงามแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16-20 ปี 6-10 ปี 1-5 ปี ต่ำกว่า 1 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

**ตารางที่ 50** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านสังคมดี โดยจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Mean	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.21	-	-0.2106	-0.2049	-0.7806*	-0.5356*	-0.1460
1-5 ปี	3.42		-	0.057	-0.5699*	-0.3249*	0.0646
6-10 ปี	3.41			-	-0.5757*	-0.3307*	0.0589
11-15 ปี	3.99				-	0.2450	0.6345*
16-20 ปี	3.74					-	0.3895
20 ปีขึ้นไป	3.35						-

\*p<0.05

จากตารางที่ 50 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านสังคมดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความพึงพอใจ

มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16-20 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี 20 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 1 ปี ตามลำดับ

**ตารางที่ 51** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านผ่อนคลาย โดยจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Mean	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.18	-	-0.0749	-0.2934*	-0.6215*	-0.5861*	-0.6587*
1-5 ปี	3.25		-	-0.2186*	-0.5466*	-0.5112*	-0.5839*
6-10 ปี	3.47			-	-0.3281*	-0.2927*	-0.3653*
11-15 ปี	3.80				-	0.0354	-0.0372
16-20 ปี	3.76					-	-0.0726
20 ปีขึ้นไป	3.83						-

\*p<0.05

จากตารางที่ 51 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านผ่อนคลายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี 16-20 ปี 6-10 ปี 1-5 ปี และ ต่ำกว่า 1 ปี ตามลำดับ

**ตารางที่ 52** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านหาความรู้ โดยจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Mean	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.77	-	0.3240*	0.2878*	-0.1389	0.1278	0.4563*
1-5 ปี	3.45		-	-0.0362	-0.4629*	-0.1962	0.1324
6-10 ปี	3.49			-	-0.4267*	-0.1600	0.1686
11-15 ปี	3.91				-	0.2667	0.5952*
16-20 ปี	3.65					-	0.3286
20 ปีขึ้นไป	3.32						-

\*p<0.05

จากตารางที่ 52 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านหาความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี 16-20 ปี 6-10 ปี 1-5 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

**ตารางที่ 53** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านใจสงบ โดยจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Mean	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.48	-	0.1932*	0.0377	-0.4361*	-0.3644*	0.3683*
1-5 ปี	3.29		-	-0.1555*	-0.6293*	-0.5577*	-0.5615*
6-10 ปี	3.45			-	-0.4738*	-0.4021*	-0.4059*
11-15 ปี	3.92				-	0.0717	0.0679
16-20 ปี	3.85					-	-0.0038
20 ปีขึ้นไป	3.85						-

\*p<0.05

จากตารางที่ 53 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านใจสงบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16-20 ปี 20 ปีขึ้นไป ต่ำกว่า 1 ปี 6-10 ปี และ 1-5 ปี ตามลำดับ

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

**ตารางที่ 54** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านปลอดภัย โดยจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Mean	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.43	-	-0.1428	-0.0314	0.3576*	-0.0861	0.4841*
1-5 ปี	3.57		-	0.1114*	0.5005*	0.0567	0.6269*
6-10 ปี	3.46			-	0.3891*	-0.547	0.5156*
11-15 ปี	3.07				-	-0.4438*	0.1265

จากตารางที่ 54 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านผลตอบแทนนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16-20 ปี 6-10 ปี ต่ำกว่า 1 ปี 11-15 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

ตารางที่ 55 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านครอบครัว โดยจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Mean	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	3.36	-	-0.2041	-0.3749*	-0.2222	-0.4722*	-0.7817*
1-5 ปี	3.56		-	-0.1708*	-0.0181	-0.2681	-0.5776*
6-10 ปี	3.73			-	0.1527	-0.0973	-0.4069*
11-15 ปี	3.58				-	-0.2500	-0.5595*
16-20 ปี	3.83					-	-0.3095
20 ปีขึ้นไป	4.14						-

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 55 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านครอบครัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16-20 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 1-5 ปี และ ต่ำกว่า 1 ปี ตามลำดับ

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1.6** พนักงานที่ได้รับเงินเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน จะส่งผลต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ จำแนกตามระดับเงินเดือน

ความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ	ระดับเงินเดือน								F-test	Sig.
	5,000-10,000 บาท		10,001-15,000 บาท		15,001-20,000 บาท		มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
1. สุขภาพดี	3.22	0.46	3.25	0.60	3.48	0.53	3.44	0.53	4.20	0.00*
2. น้ำใจงาม	3.60	0.70	3.25	0.62	3.60	0.78	3.27	1.24	5.148	0.00*
3. สัจจคติ	3.44	0.56	3.27	0.49	3.66	0.65	3.51	0.50	9.455	0.00*
4. ผ่อนคลาย	3.26	0.45	3.42	0.61	3.47	0.52	3.70	0.41	2.598	0.53
5. หาคความรู้	3.73	0.27	3.45	0.46	3.57	0.59	3.45	0.71	2.858	0.037
6. ใจสงบ	3.39	0.29	3.41	0.40	3.54	0.38	3.70	0.42	4.650	0.00*
7. ปลอดหนี	3.48	0.36	3.40	0.37	3.51	0.46	3.16	0.42	4.085	0.00*
8. ครอบครั	3.50	0.60	3.55	0.62	3.78	0.47	4.02	0.31	6.979	0.00*
รวม	3.45	0.32	3.37	0.27	3.58	0.30	3.53	0.36	9.371	0.00*

\* $p < 0.05$

จากตารางที่ 56 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ เมื่อจำแนกออกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือน ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ค่า F-test โดยรวมพบว่า ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้ความพึงพอใจแตกต่างกัน มีค่า Sig. = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในด้านสุขภาพดี ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านน้ำใจงาม ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านสัจจคติ ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านผ่อนคลาย ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.53 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านหาคความรู้ ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.037 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านใจสงบ ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านปลอดหนี ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านครอบครั

ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านครอบครัว ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**ตารางที่ 57** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านสุขภาพดี โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Mean	5,000-10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป
5,000-10,000 บาท	3.22	-	-0.0243	-0.2594*	-0.2167
10,001-15,000 บาท	3.25		-	-0.2351*	-0.1924
15,001-20,000 บาท	3.48			-	0.0427
มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป	3.44				-

\*p<0.05

จากตารางที่ 57 พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านสุขภาพดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป 10,001-15,000 บาท และ 5,000-10,000 บาทตามลำดับ

**ตารางที่ 58** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านน้ำใจงาม โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Mean	5,000-10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป
5,000-10,000 บาท	3.60	-	-0.3480*	-0.0034	0.3222
10,001-15,000 บาท	3.25		-	-0.3514*	0.257
15,001-20,000 บาท	3.60			-	0.3256
มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป	3.27				-

\*p<0.05

จากตารางที่ 58 พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านน้ำใจงามแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 15,001-20,000 บาท และ 5,000 -10,000 บาท มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป และ 10,001-15,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 59 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านสังคมดีโดยจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Mean	5,000-10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป
5,000-10,000 บาท	3.44	-	0.1719	-0.2217	-0.0644
10,001-15,000 บาท	3.27		-	-0.3936*	-0.2363
15,001-20,000 บาท	3.66				0.1573
มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป	3.51				-

\*p<0.05

จากตารางที่ 59 พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านสังคมดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป 5,000-10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 60 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านใจสงบ โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Mean	5,000-10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป
5,000-10,000 บาท	3.39	-	-0.0213	-0.1537	-0.3067*
10,001-15,000 บาท	3.41		-	-0.1324*	-0.2854
15,001-20,000 บาท	3.54			-	-0.1530
มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป	3.70				-

\*p<0.05



จากตารางที่ 60 พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านใจสงบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 15,001-20,000 บาท 10,001-15,000 บาท และ 5,000-10,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 61 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านปลอดหนี้ โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Mean	5,000-10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป
5,000-10,000 บาท	3.48	-	0.0789	-0.0274	0.3167*
10,001-15,000 บาท	3.40		-	-0.1062	0.2378*
15,001-20,000 บาท	3.51				0.3440*
มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป	3.16				-

\*p<0.05

จากตารางที่ 61 พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านปลอดหนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 15,001-20,000 บาท มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือน 5,000-10,000 บาท 10,001-15,000 บาท และ มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป ตามลำดับ

ตารางที่ 62 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านครอบครัว โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Mean	5,000-10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป
5,000-10,000 บาท	3.50	-	-0.528*	-0.2821*	-0.5278*
10,001-15,000 บาท	3.55		-	-0.2292*	-0.4749*
15,001-20,000 บาท	3.78			-	-0.2457*
มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป	4.02				-

\*p<0.05

จากตารางที่ 62 พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านครอบครัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจมากกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือน 15,001-20,000 บาท 10,001-15,000 และ 5,000-10,000 บาท ตามลำดับ

**สมมติฐานการวิจัยที่ 1.7** พนักงานที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ	ตำแหน่งงานปัจจุบัน						F-test	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
1.สุขภาพดี	3.48	0.53	3.38	0.24	3.34	0.58	0.634	0.53
2.น้ำใจงาม	3.14	1.18	3.83	0.13	3.43	0.73	3.851	0.02*
3.สังคมดี	3.45	0.46	3.66	0.26	3.45	0.62	0.900	0.40
4.ผ่อนคลาย	3.71	0.45	3.31	0.33	3.4	0.57	3.181	0.04*
5.หาความรู้	3.29	0.75	3.54	0.45	3.55	0.50	2.409	0.92
6.ใจสงบ	3.69	0.36	3.47	0.26	3.46	0.40	3.250	0.04*
7.ปลอดภัย	3.15	0.44	3.51	0.40	3.46	0.41	5.543	0.00*
8.ครอบครัว	4.13	0.22	4.15	0.39	3.59	0.56	17.07	0.00*
รวม	3.51	0.35	3.61	0.13	3.46	0.31	1.702	0.18

\* $p < 0.05$  ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 63 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ เมื่อจำแนกออกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ค่า F-test โดยรวมพบว่า ตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันส่งผลให้ความพึงพอใจแตกต่างกัน มีค่า Sig. = 0.18 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในด้านสุขภาพดี ตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.53 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านน้ำใจงาม ตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.02 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านสังคมดี ตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.40 อย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านผ่อนคลาย ตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.04 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านหาความรู้ ตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.92 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านใจสงบ ตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.04 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านปลอดภัย ตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านครอบครัว ตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig = 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 64 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านน้ำใจงาม โดยจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	Mean	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	3.14	-	-0.6920*	-0.2865
ลูกจ้างประจำ	3.83		-	0.4055*
ลูกจ้างชั่วคราว	3.43			-

\*p<0.05

จากตารางที่ 64 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านน้ำใจงามแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็น ลูกจ้างประจำ มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็น ลูกจ้างชั่วคราว และ ข้าราชการ ตามลำดับ

ตารางที่ 65 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านผ่อนคลายโดยจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	Mean	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	3.71	-	0.4034*	0.2849*
ลูกจ้างประจำ	3.31		-	-0.1185
ลูกจ้างชั่วคราว	3.43			-

\*p<0.05

จากตารางที่ 65 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านผ่อนคลายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็น ข้าราชการ มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็น ลูกจ้างชั่วคราว และ ลูกจ้างประจำ ตามลำดับ

ตารางที่ 66 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านใจสงบโดยจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	Mean	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	3.69	-	0.2159	0.2245*
ลูกจ้างประจำ	3.47		-	0.0086
ลูกจ้างชั่วคราว	3.46			-

\*p<0.05

จากตารางที่ 66 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านใจสงบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็น ข้าราชการ มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็น ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างชั่วคราว ตามลำดับ

ตารางที่ 67 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านปลอดภัยโดยจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	Mean	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	3.15	-	-0.3565*	-0.3019*
ลูกจ้างประจำ	3.51		-	0.0546
ลูกจ้างชั่วคราว	3.46			-

\*p<0.05

จากตารางที่ 67 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านปลอดภัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็น ลูกจ้างประจำ มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็น ลูกจ้างชั่วคราว และ ข้าราชการ ตามลำดับ

ตารางที่ 68 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านครอบครัวโดยจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	Mean	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	4.13	-	-0.0199	0.5384*
ลูกจ้างประจำ	4.15		-	0.5583*
ลูกจ้างชั่วคราว	3.59			-

\*p<0.05

จากตารางที่ 68 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบัน มีความพึงพอใจต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านใจสงบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็น ลูกจ้างประจำ มีความพึงพอใจมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็น ข้าราชการ และ ลูกจ้างชั่วคราว ตามลำดับ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

ตารางที่ 69 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่า Sig ระหว่างปัจจัยการทำงานและการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

ปัจจัยการทำงาน	การทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ	
	r	Sig
1.การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ	0.180**	0.002
2.สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย	0.044	0.460
3.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	0.286**	0.000
4.โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.480**	0.000
5.การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	0.683**	0.000
6.ประชาธิปไตยในองค์กร	0.028	0.637
7.ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	-0.126*	0.033
8.ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	-0.070	0.237
รวม	0.464**	0.000

\*\*Sig<0.01 \*Sig<0.05

จากตารางที่ 69 จะเห็นได้ว่าปัจจัยการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r = 0.464^{**}$ ) เมื่อพิจารณาปัจจัยการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ( $r = 0.180^{**}$ ) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ( $r = 0.286^{**}$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ( $r = 0.480^{**}$ ) ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ( $r = 0.683^{**}$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ( $r = -0.126^*$ ) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงานโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน และการทำงานอย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิภาพของพนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

#### สรุปผลการศึกษา

##### ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดพบว่า พนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงถึงร้อยละ 69.1 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพทั้งหมดสมรสแล้วและโสดในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีอายุการปฏิบัติงานมาแล้ว ไม่ต่ำกว่า 6-10 ปี โดยรวมแล้วจะมีระดับเงินเดือนอยู่ที่ 10,001-15,000 บาท และผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพียงลูกจ้างชั่วคราว

##### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการทำงาน

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดพบว่า พนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงาน โดยรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และอันดับ 3 คือประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงานโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี

จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดพบว่า พนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงานโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว ด้านครอบครัวดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นปลอดหนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และอันดับ 3 คือด้านน้ำใจงามมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

**พนักงานเพศชายและหญิง จะส่งผลต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบพบว่า พนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ภายได้เพศที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านใจสงบเท่านั้นที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านสังคมดี ด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านปลอดหนี้ และด้านครอบครัว ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะส่งผลต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านปลอดหนี้ ด้านครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และด้านสังคมดี ด้านใจสงบ ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้



**พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะส่งผลต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพใน ด้านน้ำใจงาม ด้านสังคมดี ด้านหาความรู้ ด้านใจสงบ ด้านใจปลอดหนี้ ด้านครอบครัว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านสุขภาพดี และ ด้านผ่อนคลาย ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน จะส่งผลต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขที่แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพใน ด้านสังคมดี ด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านใจสงบ ด้านครอบครัว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม และด้านปลอดหนี้ ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะส่งผลต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพใน ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านสังคมดี ด้านผ่อนคลาย ด้านหาความรู้ ด้านใจสงบ ด้านปลอดหนี้ และด้านครอบครัว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**พนักงานที่ได้รับเงินเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน จะส่งผลต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน**

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่ได้รับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพใน ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านสังคมดี ด้านใจสงบ ด้านปลอดหนี้ และด้านครอบครัว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านผ่อนคลาย และด้านหาความรู้ ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**พนักงานที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพที่ต่างกัน**

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพใน ด้านน้ำใจงาม ด้านอ่อนคลาย ด้านใจสงบ ด้านปลอดภัย และด้านครอบครัว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านสุขภาพดี ด้านสังคมดี และด้านหาความรู้ ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ปัจจัยการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงานโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี**

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการทำงานและการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ส่วนในด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ตามลำดับ

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านครอบครัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก รองลงมาคือปัจจัยด้านหาความรู้ และอันดับ 3 คือปัจจัยด้านน้ำใจงาม ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ นกัศ จิตต์ธีรภาพ (2554) ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านครอบครัวดี และปัจจัยด้านหาความรู้อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

2. ปัจจัยการทำงานและการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงานโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงานในโรงพยาบาล เมื่อพิจารณาปัจจัยการทำงานเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยนันท์ พบสุขในธรรม และอนามิกา กอบัวแก้ว (2553) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ พบว่า ปัจจัยการทำงาน หรือคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแล้ว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

#### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงานโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี พบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสุขในการทำงานบางด้าน ที่อยู่ในระดับสูง เช่น ด้านครอบครัวดี ด้านปลอดภัย น้ำใจงามและสุขภาพดี เป็นต้น ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านอื่นๆ ที่อยู่ในระดับปานกลางให้มากขึ้นอย่างเหมาะสม

- ควรมีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้รวมกลุ่มกันทำกิจกรรมที่พนักงานสนใจมากขึ้น รวมถึงพิจารณาจัดสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

- ควรมีการปรับปรุงให้มีสถานที่พักผ่อนหรือพักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสมมากขึ้น หรือเป็นการปรับปรุงสถานที่ให้มีความน่าอยู่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น หรือการจัดกิจกรรมเสียงตามสาย ที่มีสาระความรู้ และความบันเทิงให้กับพนักงาน

- ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้รับความรู้เพื่อนำมาพัฒนางานมากยิ่งขึ้น หรือมีการจัดกิจกรรมอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของพนักงาน กิจกรรมกองทุนส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสเรียนต่อ และนำความรู้มาพัฒนางานให้ดีกว่าเดิม

- ควรมีกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงาน ตระหนักถึงการนำหลักธรรมมาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการดำเนินชีวิตในการทำงาน เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการทำวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงาน โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งอาจมีบางส่วนยังไม่ครอบคลุมทั้งหมด ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมีการวิจัยเพิ่มเติมต่อไปได้ ในเรื่องดังต่อไปนี้

- ควรศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกันนี้ เพิ่มเติม เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม อาจมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพได้เช่นกัน

- ในครั้งต่อไปควรมีการทำวิจัยแยกตามหน่วยงานย่อย เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยการทำงานและการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ของแต่ละแผนก เช่น ศัลยกรรมกระดูก กุมารเวช ไอซียู เป็นต้น เพื่อจะได้นำผลการวิจัยที่ครอบคลุมละเอียดขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม กับการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย

- ควรมีการศึกษาในกลุ่มของหน่วยงานที่คล้ายคลึงกัน เมื่อนำมาเปรียบเทียบในด้านปัจจัยการทำงานและการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของในแต่ละโรงพยาบาล ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร และนำผลที่ได้มาปรับปรุงใช้กับองค์กรของตนเองให้ดีขึ้น

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

### รายการอ้างอิง

- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). “ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม ผลิตอาหารแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- น้ำจิต ชาวันดี. (2544). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สาธารณะ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาล ผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง.” การวิจัยส่วนบุคคล ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรณิภา สืบสุข. (2548). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ คุณลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรพร ตูลารักษ์. (2545). “ประสิทธิภาพในการบริการด้านประชาสัมพันธ์: ศึกษากรณีของงานประชาสัมพันธ์ กองบริการท่าอากาศยาน การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ และคณะ. (2552). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี.” การวิจัยงานห้องผู้ป่วยหนักศัลยกรรม กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี.

- สุธิดา แก้วปลั่ง. (2545). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
โทรศัพท์จังหวัดลำปาง-เชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สุรกุล ลีเมือง. (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ การใช้อำนาจ  
ของผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานใน  
โรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขา  
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจนตา สุนทรานนท์ และชไมพร ประเสริฐสิงห์. (2553). “การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพ  
ชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมผ้าไหมไทย จิม ทอมป์สัน จำกัด  
(สำนักงานใหญ่).” การวิจัยปริญญาบริหารบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร.
- เอกพงศ์ ตันทนิส. (2547). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดในการปฏิบัติงานอย่างมี  
ประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทไทย เคเค อุตสาหกรรมจำกัด.” สารนิพนธ์ปริญญา  
บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



### แบบสอบถามประกอบการทำวิจัย

**เรื่อง** : ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงานในโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี

**ผู้ทำวิจัย** : น.ส.อังคณา ลำเจียก (นักศึกษาระดับปริญญาตรี)

**คำชี้แจง** : แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น เพื่อศึกษาปัจจัยที่ใช้ในการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ของพนักงานในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ข้อมูลที่ได้จากท่านจะถือว่าเป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัย ในรายวิชา ระเบียบการวิจัย ของน.ส. อังคณา ลำเจียก นักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ สาขาธุรกิจทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากรเท่านั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยการทำงาน

ส่วนที่ 3 การทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นและความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้



## แบบสอบถาม

**เรื่อง** : ปัจจัยการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพของพนักงานในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

**ส่วนที่ 1** : ข้อมูลส่วนบุคคล

**คำชี้แจง** : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าคำตอบที่ท่านเลือกให้ครบ และตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว เท่านั้น

- |                          |   |  |
|--------------------------|---|--|
| 1. เพศ                   | <input type="radio"/> ชาย                               | <input type="radio"/> หญิง                     |
| 2. อายุ                  | <input type="radio"/> ต่ำกว่า 20 ปี                     | <input type="radio"/> 21 – 25 ปี               |
|                          | <input type="radio"/> 26 – 30 ปี                        | <input type="radio"/> 31 – 40 ปี               |
|                          | <input type="radio"/> 41 – 50 ปี                        | <input type="radio"/> 50 ปีขึ้นไป              |
| 3. สถานภาพ               | <input type="radio"/> โสด                               | <input type="radio"/> สมรส                     |
|                          | <input type="radio"/> หย่าร้าง/หม้าย                    | <input type="radio"/> แยกกันอยู่               |
| 4. ระดับการศึกษา         | <input type="radio"/> ระดับมัธยมปลาย / ปวช. หรือต่ำกว่า | <input type="radio"/> ระดับอนุปริญญา / ปวส     |
|                          | <input type="radio"/> ระดับปริญญาตรี                    | <input type="radio"/> สูงกว่าปริญญาตรี         |
| 5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | <input type="radio"/> ต่ำกว่า 1 ปี                      | <input type="radio"/> 1 – 5 ปี                 |
|                          | <input type="radio"/> 6 – 10 ปี                         | <input type="radio"/> 11 – 15 ปี               |
|                          | <input type="radio"/> 16 – 20 ปี                        | <input type="radio"/> มากกว่า 20 ปี            |
| 6. ระดับเงินเดือน        | <input type="radio"/> 5,000 – 10,000 บาท                | <input type="radio"/> 10,001 – 15,000 บาท      |
|                          | <input type="radio"/> 15,001 – 20,000 บาท               | <input type="radio"/> มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป |
| 7. ตำแหน่งงานปัจจุบัน    | <input type="radio"/> ข้าราชการ                         | <input type="radio"/> ลูกจ้างประจำ             |
|                          | <input type="radio"/> ลูกจ้างชั่วคราว                   |  |

ส่วนที่ 2 : ปัจจัยการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องว่างให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว เท่านั้น

ปัจจัยการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ</b>					
1.1 ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
1.2 ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
1.3 ท่านพึงพอใจต่อค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล					
1.4 ท่านมีความพึงพอใจกับการปรับอัตราเงินเดือนของโรงพยาบาล					
1.5 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากโรงพยาบาล เป็นไปตามความคาดหวังของท่าน					
1.6 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพ ที่มีลักษณะเดียวกันที่โรงพยาบาลอื่นๆ					
<b>2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย</b>					
2.1 อาคารสถานที่ของโรงพยาบาลเอื้ออำนวยและสะดวกต่อการทำงานของท่าน					
2.2 สถานที่ทำงาน มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
2.3 สภาพโดยทั่วไปของโรงพยาบาลมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน					
2.4 มีการปรับปรุงรักษาอาคาร และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆให้อยู่ในสภาพดี และพร้อมใช้งานเสมอ					
2.5 สถานที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีในการทำงาน					
<b>3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
3.1 ท่านพอใจกับในหน้าที่การงานในปัจจุบัน					
3.2 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของท่าน เป็นโดยยึดถือความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์					

ปัจจัยการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.3 หัวหน้างาน มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ในการทำงานของท่าน					
3.4 ในโรงพยาบาลของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมจะให้ออกสันทานก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ					
3.5 โรงพยาบาลให้การสนับสนุน ให้มีการศึกษาเพิ่มขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
<b>4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล</b>					
4.1 ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถที่ท่านมีอยู่ จากการสนับสนุนของโรงพยาบาล					
4.2 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
4.3 โรงพยาบาลมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง					
4.4 การทำงานในอาชีพนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต					
<b>5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน</b>					
5.1 การทำงานของท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
5.2 ท่านพอใจกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า					
5.3 หัวหน้าจะให้คำปรึกษาแก่ท่าน เมื่อมีปัญหาในเรื่องการทำงาน					
5.4 หัวหน้าของท่าน รับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงาน					
<b>6. ประชาธิปไตยในองค์กร</b>					
6.1 หัวหน้างานของท่าน ให้ความเสมอภาคในการทำงาน					
6.2 ในการทำงานมีการรับฟังความคิดเห็น และแก้ไขปัญหตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก					
6.3 ในหน่วยงานของท่าน ให้อิสระท่านในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานเสมอ					

ปัจจัยการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.4 ในหน่วยงานของท่าน มักสอบถามความคิดเห็นของท่าน เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น					
6.5 เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน					
<b>7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>					
7.1 ท่านคิดว่าวันและเวลาทำงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
7.2 ท่านคิดว่าวันและเวลาทำงานมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ					
7.3 โรงพยาบาลมีการกำหนดสิทธิในการลาที่เหมาะสม					
7.4 ท่านพึงพอใจกับสัดส่วนของเวลาระหว่างทำงาน และเวลาพัก ซึ่งมีความเป็นส่วนตัว					
<b>8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>					
8.1 ท่านพอใจกับงานที่ทำ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งในการรับผิดชอบต่อสังคมเรื่องการให้บริการสาธารณสุข					
8.2 ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพงานในโรงพยาบาลให้ดีขึ้น					

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 3 : การทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว เท่านั้น

การทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. สุขภาพดี</b>					
1.1 ท่านออกกำลังกายเป็นประจำ					
1.2 ท่านมักรับฟังข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสุขภาพ					
1.3 ท่านคิดว่าท่านเป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรงดี					
1.4 ท่านมักกังวลหรือทุกข์ใจเกี่ยวกับการเจ็บป่วย					
1.5 ท่านต้องการเข้ารับการรักษาอาการเจ็บป่วยบ่อยครั้งเพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและการทำงานได้สะดวก					
<b>2. นำใจงาม</b>					
2.1 ท่านรู้จักเห็นใจผู้อื่นเมื่อเป็นทุกข์					
2.2 ท่านรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่น					
2.3 ท่านมักเสียสละแรงกายหรือทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยไม่หวังผลตอบแทน					
2.4 หากมีประสบการณ์ที่ขบขันหรือเสียดสีท่านจะสังเกตเห็นการช่วยเหลือ					
2.5 ท่านมีเพื่อนหรือคนอื่นๆ ในสังคมคอยให้ความช่วยเหลือ					
<b>3. สังคมดี</b>					
3.1 ท่านมีความสุขในการพัฒนาชุมชนที่ท่านอยู่					
3.2 ท่านพึงพอใจบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในชุมชนที่ท่านอยู่					
3.3 ท่านพึงพอใจบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานของท่าน					
3.4 ท่านสนใจเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมต่างๆ ที่โรงพยาบาลจัดขึ้น					
3.5 หากโรงพยาบาลมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์กับชุมชนข้างเคียง ท่านมีความสนใจร่วมกิจกรรม					

การทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>4. ผ่อนคลาย</b>					
4.1 ท่านมีเวลาผ่อนคลายหลังจากเลิกงานอย่างเพียงพอ					
4.2 ท่านมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนหรือเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยๆ					
4.3 ท่านมักใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่ตนเองสนใจเสมอ					
4.4 ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีความเครียดจากการทำงานบ่อยครั้ง					
4.5 ท่านคิดว่าในสถานที่ทำงานมีสถานที่ผ่อนคลายหรือพักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสม					
<b>5. หาคำรู้</b>					
5.1 ท่านสนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้าของการทำงาน					
5.2 ท่านสนใจศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานเสมอ					
5.3 สถานที่ทำงานมีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมตามความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ					
5.4 ท่านสนใจเข้าร่วมกิจกรรมศึกษาดูงานตามสถานที่ต่างๆ ที่มีโอกาส					
5.5 ท่านสนใจเข้าร่วมฟังสัมมนาวิชาการต่างๆ เมื่อมีโอกาสหรือทางสถานที่ทำงานจัดไว้ให้					
<b>6. ใจสงบ</b>					
6.1 ท่านไม่ลังเลที่จะปฏิบัติธรรมเมื่อมีโอกาส					
6.2 ท่านรู้สึกว่าคุณชีวิตของคุณมีความสุขทางด้านจิตใจ					
6.3 ท่านมักนำหลักธรรมทางศาสนามาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน					
6.4 ท่านมักจะหงุดหงิดง่าย					
6.5 บ่อยครั้งที่ท่านไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งต่างๆ					
<b>7. ปลอดหนี้</b>					
7.1 ท่านพอใจกับรายได้ฐานะความเป็นอยู่ของท่านในปัจจุบัน					
7.2 ท่านมีการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน					

การทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.3 ท่านคิดว่าความรู้ทางการบริการการเงินที่เหมาะสมจะทำให้ท่านมีการวางแผนทางการเงินที่ดีขึ้น					
7.4 น้อยครั้งที่ท่านประสบปัญหาเรื่องเงิน					
<b>8. ครอบครัวดี</b>					
8.1 ท่านใช้เวลาว่างทำกิจกรรมกับครอบครัวเสมอ					
8.2 ครอบครัวของท่านมีส่วนร่วมในการผลักดันให้กำลังใจในการทำงานและเรื่องส่วนตัว					
8.3 สมาชิกในครอบครัวมีความรักความผูกพันกัน					
8.4 ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่กับครอบครัว					
8.5 ท่านมักจะขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือจากครอบครัวเมื่อมีปัญหา					

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นางสาวอังคณา ลำเจียก  
ที่อยู่ 28 หมู่ 2 ตำบล ท่าแร่ อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี 76110

### ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2551 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษา จากโรงเรียนวัดจันทราวาส  
(สุขประสารราษฎร์) จังหวัดเพชรบุรี
- พ.ศ. 2555 ศึกษาต่อระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ผลงานวิทยานักศึกษา ระดับปริญญาตรี