

สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับ  
ประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานใน  
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

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

ภาณุชดา ต่ายเรียน วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์  
Phanacharda Tairian<sup>1</sup>, Wasan Sakulkijkarn<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

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

**คำสำคัญ:** สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ความสุขในการทำงาน

<sup>1</sup> คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้เขียนหลัก อีเมล: supaporn.tai@g.swu.ac.th  
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University, Corresponding Author,  
E-mail Address: supaporn.tai@g.swu.ac.th

<sup>2</sup> คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อีเมล: wasan@g.swu.ac.th  
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University, E-mail Address: wasan@g.swu.ac.th

## Abstract

The purposes of this research s to study the work environment and its association with motivation, work efficiency, and work happiness in private hospitals located in the Bangkok metropolitan area. A total of 287 questionnaires were collected and considered usable for statistical analysis. The statistical methods employed for data analysis included percentage calculation, mean calculation, standard deviation calculation, independent t-test, one-way analysis of variance, and the Pearson correlation coefficient. The research findings are as follows: Demographic characteristics: The major of the participants were female employees aged between 20 and 29 years, holding a bachelor's degree. They were mostly married, earning an average monthly income ranging from 30,001 to 45,000 Baht, and had work experience of two to three years. The major of employees reported a favorable work environment, high working efficiency, and motivation associated with high levels of happiness. The study found that age, gender, level of education, marital status, average monthly income, and work experience had no significant impact on working efficiency and happiness at a significance level of 0.05. Correlation between work environment, working efficiency, and happiness: The research revealed a positive correlation between the work environment and both working efficiency and happiness at a significance level of 0.01, indicating a normal level of correlation. Relationship between motivation and working efficiency/happiness: The study found a positive and significant correlation between motivation and working efficiency at a significance level of 0.01, indicating a high level of correlation. Motivation was also found to be correlated with happiness at a normal level.

**Keywords:** Work environment, Work motivation, Work efficiency, Work happiness

## บทนำ

ในปัจจุบันธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการขยายตัวทางธุรกิจเพิ่มสูงขึ้นไม่ว่าธุรกิจรูปแบบใด ๆ ก็ตาม ต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือที่เรียกว่า ยุคโลกาภิวัตน์ มีปัจจัยมากมาย ทั้งด้านสภาพแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ดังนั้นในสภาพแวดล้อมในปัจจุบันทั้งภายในและภายนอกองค์กรเองต้องเผชิญกับสภาวการณ์การแข่งขันที่รุนแรงเกิดขึ้น (รัตติกาล โสวะภาส, อโณทัย ดวงดารา, พรชัชย อุทยารักษ์, ทานตะวัน บุญเล็ก, และ อนันต์ ธรรมชาลัย, 2020) บุคลากรในการทำงานจึงถือว่าเป็นหนึ่งปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและศักยภาพในการทำงาน ในธุรกิจโรงพยาบาลเช่นกันไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาลของภาครัฐหรือภาคเอกชนถือว่าเป็นที่สำหรับฟื้นฟูความเจ็บป่วย โดยการให้บริการของแต่ละโรงพยาบาลก็แตกต่างกันออกไป ทั้งด้านความทันสมัยของเครื่องมือแพทย์ ความเชี่ยวชาญในเรื่องของการรักษาโรคเฉพาะทางของแพทย์ บุคลากรที่มีความรู้และพร้อมที่จะให้บริการ (พรชัชย ดีไพศาลสกุล, 2013) นอกจากนี้ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีที่เข้ามาขับเคลื่อนทางธุรกิจแล้ว ทรัพยากรมนุษย์ ก็ถือว่าเป็นส่วนสำคัญเช่นกัน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2426) ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบุคลากรต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพราะในปัจจุบันมีโรคใหม่เกิดขึ้นมากมาย นอกจากโรงพยาบาลต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ป่วยที่มาใช้บริการของโรงพยาบาลแล้วยังต้องคำนึงถึงเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานและปัจจัยต่าง ๆ เพื่อไม่ให้พนักงานเกิดแรงกดดันจากการทำงานมากเกินไปจนเป็นสาเหตุในการลาออก สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงาน

อย่างมีความสุข จะช่วยลดปัญหาอัตราการขาดงานหรือการลาออกงานของพนักงานที่ส่งผลการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาล

สภาพแวดล้อมในการทำงานหนึ่งปัจจัยที่ถือว่าสำคัญ สภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้พนักงานปฏิบัติได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดียังส่งผลไปถึงคุณภาพในการทำงานให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงานในหน้าที่ของตนเอง (ณัฐฐาสิริ ยิ่งรู้, 2556) ซึ่งโดยปกติแล้วบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ก็คาดหวังจะได้พบเจอสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมที่ทำให้พนักงานได้ใช้ความสามารถของตนเองเพื่อตอบสนองความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นการจัดการบริหารและเอาใจใส่ในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญช่วยส่งเสริมและผลักดันการทำงานของพนักงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพของการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้นถือว่าเป็นหนึ่งในสี่ขององค์ประกอบของการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรและผู้นำในเรื่องของการให้บริการสุขภาพโดยการสร้างสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสม องค์กรอนามัยโลก (World Health Organization, 2006) อ้างถึงใน (เพลินตา พิพัฒน์สมบัติ, 2558)

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทจึงมีผลต่อความสำเร็จของงาน เพราะแรงจูงใจถือว่าเป็นตัวขับเคลื่อนในตัวพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551) จึงจำเป็นสำหรับพนักงานในองค์กร ยิ่งแรงจูงใจมากเท่าใดก็ทำให้มีผลงานที่เกิดจากความสร้างสรรค์มากมายทั้งด้านที่ติดต่อตนเองและสังคม หากองค์กรใดขาดแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานอาจจะทำให้เกิดปัญหาภายในองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) อ้างถึงใน (ธัญพร สุวรรณคาม, 2559) เป็นการนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานทั้งนั้น ซึ่งมีผลจากการเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผลสำเร็จในงานนั้นก็จะมีผลต่อองค์กร อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร องค์กรควรคำนึงถึงว่า ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548) ซึ่งหากองค์กรมีสภาพการทำงานที่ดีก็สร้างผลงานและผลกำไรที่ดีต่อองค์กรทำให้องค์กรพัฒนาและก้าวไปสูเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความสุขในการทำงานก็ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกหนึ่งอย่างเช่นกัน เพราะความสุขในการทำงานไม่เพียงแต่จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากแล้วยังสามารถทำให้รักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรไปอีกยาวนาน (จีบส์ ดีบี, 2561) อ้างถึงใน (ณัฐนันท์ ทาค่า, 2561) โดยการทำงานได้อย่างมีความสุขถือว่าเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาที่จะได้รับจากองค์กรนั้น ๆ “ชีวิตคนทำงานไม่มีใครไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนสิ่งที่หล่อเลี้ยงให้การกระทำของคนให้รู้จักปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา” (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2553) ดังนั้น การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร (ภณิดา บุญทวี, 2561) ความสุขของคนวัยทำงานไม่ได้มีแค่รายได้หรือสิ่งตอบแทนที่ได้รับเท่านั้นยังรวมไปถึง “คุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย” (อภิสิทธิ์ ฟุ้งแย้ม, 2559) หากพนักงานมีความสุขกับการทำงานก็ส่งผลดีระหว่างพนักงานและองค์กร มีความมั่นคงในการทำงานมีความร่วมมือในทิศทางที่ดีซึ่งกันและกัน (มนชนก ชูพรรคเจริญ, 2562)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมองเห็นความสำคัญและปัญหาที่เกิดขึ้นจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาวิจัยในหัวข้อ สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้ในการพัฒนาแนวทางสำหรับการจัดการบริหารบุคลากรในองค์กรให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้นเพื่อกระตุ้นและผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานซึ่งส่งผลต่อการทำงานที่มี

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพื่อตอบสนองการดำเนินงานของการทำงานในโรงพยาบาลให้บรรลุตามเป้าหมายให้เกิดขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

### ทบทวนวรรณกรรม

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

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ (สิริอร วิชชาวุธ, 2554) อ้างถึงใน (กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ, 2559) โดยประกอบด้วย ประกอบด้วย 1. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ 2. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงาน 3. สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการออกแบบกรอบแนวคิดและใช้เป็นข้อมูลในการออกแบบสอบถามและพิจารณาว่าองค์ประกอบในด้านของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

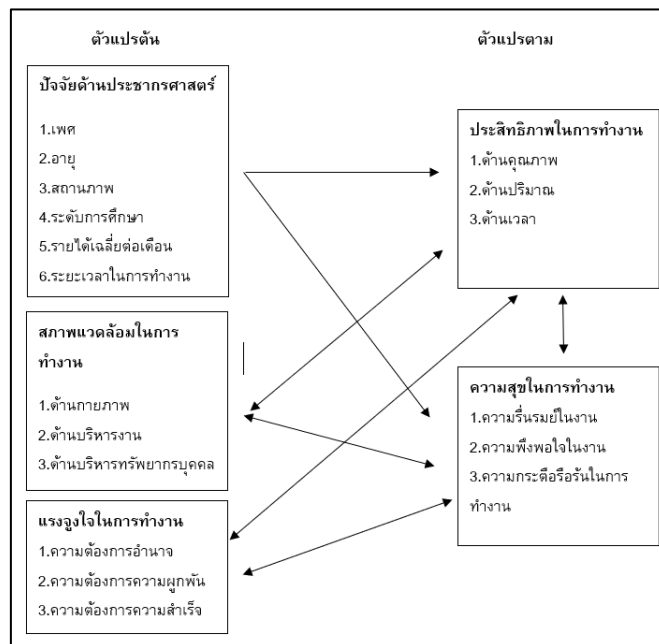
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ McClelland (1961) อ้างถึงใน (อรพรรณ คำมา, 2559) เป็นแบบอย่างในการวิจัย ซึ่งแรงจูงใจของพนักงานแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ดังนั้นขั้นพื้นฐานของบุคคล 3 แบบ ดังนี้ แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ (The Need for Power) แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน (The Need for Affiliation) แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ (The Need for Achievement) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ (Peterson และ Plowman 1989) อ้างถึงใน (ผกาทิพย์ บัวพงษ์ และกฤษดา เขียววัฒนสุข, 2564) แนวคิดนี้มีองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 3 ข้อ ดังนี้ 1. ด้านคุณภาพ (Quality) 2. ด้านปริมาณ (Quantity) 3. ด้านเวลา (Time) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ (Peter Warr, 1990) อ้างถึงใน (มนชนก ชูพรรคเจริญ, 2562) ที่กล่าวว่า เป็นการตอบสนองต่อสิ่งที่พบเจอหรือสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน

แนวคิดดังกล่าวมีองค์ประกอบดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความมีเรี่ยวแรงในงาน 2. ความพึงพอใจในงาน 3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการทบทวนวรรณกรรม ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวคิดงานวิจัยนี้ จึงประกอบไป 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงาน ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนที่ 5 ความสุขในการทำงาน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในงานวิจัย

### วิธีการดำเนินการวิจัย

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

**ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)** โดยแบ่งประชากรออกเป็น 2 กลุ่มฝ่ายปฏิบัติงาน และสุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่ม โดยใช้เกณฑ์แบ่งขนาด ตามสัดส่วนของพนักงานในแต่ละกลุ่ม ได้แก่ ฝ่ายการพยาบาล จำนวน 144 คน และฝ่ายสนับสนุน (Support Service) จำนวน 143 คน

**ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling)** โดยแบ่งประชากรโดยแบ่งจากฝ่ายปฏิบัติงานจำนวน 2 กลุ่ม และสุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่ม โดยใช้เกณฑ์แบ่งขนาดตามสัดส่วนของพนักงานในแต่ละกลุ่ม ดังนี้โดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 287 ชุด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

**ขั้นตอนที่ 3 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)** เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยใช้การแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในกลุ่มสายงานทั้งหมด 287 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

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

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านกายภาพ, ด้านบริหารงาน, ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความต้องการอำนาจ, ความต้องการความผูกพัน, ความต้องการความสำเร็จ

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน, ด้านปริมาณ, ด้านเวลา

**ส่วนที่ 5** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน, ความพึงพอใจในงาน, ความกระตือรือร้นในการทำงาน

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

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

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าที (Independent sample t-test) สถิติวิเคราะห์แบบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ในการทดสอบสมมติฐาน

## ผลการวิจัย

### ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

**สมมติฐานที่ 1** ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของ แยกต่างหาก พบว่า พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แยกต่างหาก พบว่า พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ สถานภาพ แยกต่างหาก มีความสุขในการทำงาน แยกต่างหาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 3** สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน และด้านบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตารางที่ 1** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ประสิทธิภาพในการ ทำงาน		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
	r	P-value.		
ด้านกายภาพ	0.334	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านบริหารงาน	0.314	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	0.357	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
<b>รวม</b>	<b>0.444</b>	<b>&lt;0.001**</b>	<b>ทิศทางเดียวกัน</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีค่า p-value < 0.001 หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.444 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 4** สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน และด้านบริหาร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตารางที่ 2** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	r	p-value		
ด้านกายภาพ	0.808	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านบริหารงาน	0.690	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	0.752	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
<b>รวม</b>	<b>0.459</b>	<b>&lt;0.001**</b>	<b>ทิศทางเดียวกัน</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีค่า p-value < 0.001 หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.459 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 5** แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพันและความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตารางที่ 3** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	r	p-value.		
ความต้องการอำนาจ	0.319	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ความต้องการความผูกพัน	0.271	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ความต้องการความสำเร็จ	0.428	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>0.463</b>	<b>&lt;0.001**</b>	<b>ทิศทางเดียวกัน</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่า p-value < 0.001 \*\*ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขต โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.463 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



**สมมติฐานที่ 6** แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพันและความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตารางที่ 4** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	r	p-value.		
ความต้องการอำนาจ	0.402	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ความต้องการความผูกพัน	0.346	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ความต้องการความสำเร็จ	0.408	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>0.521</b>	<b>&lt;0.001**</b>	<b>ทิศทางเดียวกัน</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่า p-value <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขต โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.521 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 7** ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตารางที่ 5** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	r	p-value.		
ด้านคุณภาพ	0.332	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านปริมาณ	0.332	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านเวลา	0.392	<0.001**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>0.483</b>	<b>&lt;0.001**</b>	<b>ทิศทางเดียวกัน</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่า p-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.0483 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## สรุปผลและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครอภิปรายผล ได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน พบว่า **เพศ** พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันน้อยมากในเรื่องความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการเรียนรู้ แรงกระตุ้น แรงจูงใจ ทักษะในการคิดวิเคราะห์ การปรับตัวทางสังคม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งหญิงและชาย **อายุ** พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากไม่ว่าจะอายุน้อยหรืออายุมากกว่าก็มีความอดทน การสู้งาน การชานาญเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพออกมาเหมือนกันส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 20 ถึง 50 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมชาย ศิริรัตน์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเพชรเวช พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน **สถานภาพสมรส** พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเนื่องจากพนักงานไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใดก็สามารถทำงานออกมาให้มีประสิทธิภาพได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความตั้งใจของแต่ละบุคคลส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสถานภาพโสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรชัย ณ วิเชียร (2560) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะประชากรของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร สถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพ การทำงานแตกต่างกัน ลักษณะทางการบริหาร โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ภายในองค์กร การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานควรพิจารณาถึงลักษณะพนักงาน และลักษณะงานควรส่งเสริมด้านความร่วมมือภายในองค์กรและการทำงานเป็นที่ **ระดับการศึกษา** พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าระดับปริญญาตรีย่อมได้รับความคาดหวังจากบริษัทมาก ทำให้พนักงานมีความตระหนักในด้านคุณภาพในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของ ธนาภร กลมกล่อม (2564) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลกรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ตพบว่าพนักงานที่มี

ระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อาจเนื่องจากองค์กรได้มีการกำหนดฐานเงินเดือนกับตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน การปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละระดับมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานและฐานเงินเดือนไว้แล้ว ดังนั้นไม่ว่าจะมีรายได้สูงหรือต่ำ ต่างก็มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถตามตำแหน่งงานและหน้าที่ ที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย จึงส่งผลให้รายได้ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อายุการทำงาน พนักงานที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อาจเนื่องจาก พนักงานทุกอายุงานก็ต่างมีความสม่ำเสมอในการทำงานไม่ว่าพนักงานจะมีระยะเวลาในการทำงานมากหรือน้อยต่างก็จะมีภาระงานที่รับผิดชอบในการทำงานด้วยกันทั้งหมด และทำให้ผู้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจในการทำงานและงานออกมามีประสิทธิภาพสอดคล้องกับผลการศึกษาของโครตี โชคคุณะวัฒนา (2559) ที่ได้ทำการศึกษารายชื่อส่วนบุคคลด้านอายุการปฏิบัติงานในการทำงานของพนักงาน พบว่า อายุการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน พบว่า เพศ พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน อาจเนื่องจาก เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิงเพราะเพศชายจะเป็นเพศที่ไม่ค่อยจุกจิก ชอบอยู่กับเพื่อน สามารถทำงานได้ทุกสถานการณ์ทำให้เกิดความรู้สึกดีและมีความสุขในการทำงาน มากกว่าเพศหญิงสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุนิสา สุขสงเคราะห์ (2562) ที่ศึกษาความสุขความพอใจต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอาจเนื่องจากในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครมีพนักงานที่มีการใช้ชีวิตใกล้เคียงกัน ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับอายุสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัชนิกรณ ปานวงษ์ (2563) กล่าวว่าจากการที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานะทางการสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้ที่ได้รับต่อเดือนระยะเวลาการทำงานและประเภทพนักงานที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเพราะว่า แต่ละองค์กรมีลักษณะการทำงานร่วมกันที่ไม่ต่างกัน สถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากมีภาระงานและความรับผิดชอบที่ต่างกันเพราะทำงานคนละหน้าที่ คนละตำแหน่งจึงทำให้มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันสอดคล้องกับผลการศึกษาของเยาวลักษณ์ ตรีกุลเมฆ (2561) พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาลภาครัฐ 4 จังหวัดภาคใต้ ซึ่งจำแนกตามสถานภาพนั้นโดยรวมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี การศึกษาของปัจจัยที่มีลักษณะที่ไม่แตกต่างกันมาก จึงทำให้ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัย สุทธิสา จันทรเพ็ง (2563) ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลที่ได้ อาจเนื่องจากองค์กรมีฐานเงินเดือนตามมาตรฐานและเหมาะสมตามตำแหน่ง จึงทำให้รายได้มั่นคงและทำให้มีความสุขกับการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อาจเนื่องจากองค์กรได้มีการกำหนดฐานเงินเดือนกับตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน การปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละระดับมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานและฐานเงินเดือนไว้แล้ว ดังนั้นไม่ว่าจะมีรายได้สูงหรือต่ำ ต่างก็มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถตามตำแหน่งงานและหน้าที่ที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย จึงส่งผลให้รายได้ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพใน

การทำงานสอดคล้องกับผลการศึกษาของรัตนภรณ์ บุญมี (2558) ที่ได้ทำการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลด้านรายได้ ในการทำงานของพนักงาน พบว่ารายได้ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวาริศา จักรบุญมา(2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจ แห่งหนึ่ง ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อายุ การทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากใน การทำงานไม่ว่าจะมีอายุการทำงานมากหรือน้อย ก็มีความสุขในการทำงานเหมือนกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยอร สีระเติมพงษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของโรงพยาบาลงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และ ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช กล่าวว่า บุคลากรในหน่วยงานที่มีอายุอัตราเงินเดือนค่าจ้างต่างกันจะ มีความสุขในการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน และในปัจจุบันส่วนบุคคลด้านอายุงานต่างกันมีความสุขในการ ทำงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3** สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน และด้านบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ใน เขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากในโรงพยาบาลเป็นสถานบริการทาง การแพทย์ที่มีบทบาทครอบคลุมทั้งในด้านการรักษาพยาบาลการป้องกันควบคุมโรค การฟื้นฟูสภาพ การส่งเสริม สุขภาพและการส่งเสริมอนามัยสิ่งแวดล้อมในทุก ๆ ด้าน ให้เหมาะสม มีแสงสว่าง อุณหภูมิที่ไม่ร้อนหรือเย็นเกินไป สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย อบอุ่น ไม่เสียงอันตรายเป็นการปฏิบัติงาน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ที่ เหมาะสมและเพียงพอ โดยด้านบริหารงาน เนื่องจาก ปัจจุบันการบริหารตามนโยบายแผนงานมีวิสัยทัศน์และพันธ กิจหรือกลยุทธ์ที่ดีก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัย กัญญาพัฐ ปิ่นเกษ (2561) ได้ ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องแห่งประเทศไทย ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเนื่องจากพนักงานในปัจจุบันต้องการความก้าวหน้าใน อาชีพ ความชัดเจนของงาน และงานเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การบริหารทรัพยากรจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะนำองค์กร นั้นไปสู่ความสำเร็จได้และยังรักษาบุคลากรไว้ให้อยู่กับองค์กรได้นานยังเป็นผลดีต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 4** สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน และด้านบริหาร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ในเขต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับความสัมพันธ์สูงมาก โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง เนื่องจากหากองค์กรมี สภาพแวดล้อมที่ดี สิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน มีพื้นที่จัดสรรและเพียงพอต่อการทำงานและการใช้ชีวิต ของพนักงานในการทำงานปัจจุบันยังส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขที่จะมาทำงานในแต่ละวันสอดคล้องกับงานวิจัย สุกกริน ทวีสุต (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ บุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความสุขในการทำงาน ด้านการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานดูแลเอาใจใส่ลูกน้องและมีการทำงานมีนโยบาย แผนงานและสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน ศศิพิมพ์ คำกรฤชา (2560) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี พบว่านโยบายและการบริหารงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการ ทำงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง เนื่องจาก พนักงาน

ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบริหารงานดีขึ้น จะทำให้มีความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น

**สมมติฐานที่ 5** แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพันและความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ เนื่องจาก ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งการรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ หรือมุ่งที่จะควบคุมข้อมูลและทรัพยากรอื่นๆ เห็นคนอื่นนั้น แสดงถึงความภาคภูมิใจในตนเองที่สามารถทำให้ผู้คนยอมรับนับถือในความสามารถของตน ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จที่ตนเองได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ทั้งทางด้านปริมาณงานและคุณภาพของงาน ความต้องการความผูกพัน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ เนื่องจากความต้องการการผูกพัน เป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อตัวบุคคลและเพื่อนร่วมงานทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่อเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้พนักงานทำงานให้มีประสิทธิภาพน้อย ความต้องการความผูกพันดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์เบิร์ต (1966) (อ้างถึงในบุศราคม รักท้วม ,2562) ความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง เนื่องจากได้รับสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถกับงานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายความสามารถและงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2560)

**สมมติฐานที่ 6** แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพันและความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยมีความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ เนื่องจากมีความรับผิดชอบอยู่นั้นมีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิตาดล ศรีกรมล (2559) ความต้องการความผูกพัน เนื่องจากสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ ทุกสถานการณ์ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Steers (อ้างถึงใน อาคม ไตรพยัคฆ์, 2559) ได้กล่าวไว้ว่าประสบการณ์ในการทำงานคือการรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง เนื่องจากมีการได้รับสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนา ความรู้ และความสามารถรวมถึงงานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers และPorter 1991(อ้างใน รุจี อุตศิลป์ศักดิ์ 2559) ได้อธิบายไว้เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน ต่อองค์การด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือบทบาทลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ต้องมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถใช้ดุลยพินิจตัดสินใจด้วยตนเอง มีลักษณะ งานที่ท้าทาย ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ งานที่ท่านทำจะมีความกระตือรือร้นให้เกิดความสนใจพิสูจน์ความสามารถของตนเอง

**สมมติฐานที่ 7** ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านคุณภาพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเนื่องจากการวางแผนในการปฏิบัติงานล่วงหน้าเสมอและงานที่ได้รับมอบหมายออกมาตามคุณภาพที่ตั้งเป้าไว้ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชูปภัสร ตั้งพานทอง(2560) ได้ศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรกรณีศึกษาเภสัชกร อัตราร้าง แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งผลการศึกษาพบว่า การวางแผนในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้านปริมาณ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเนื่องจากทางองค์กรมีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับ

มอบหมายเพื่อให้เกิดความสำเร็จและมีการมอบหมายปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม ตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาภรณ์ แสงแก้ว (2559) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปริมาณผลงานที่ปฏิบัติ มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และผลงานที่ออกมาั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในองค์กรส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านเวลา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลางเนื่องจากพนักงานมีประสิทธิภาพมากพอที่จะทำงานส่งให้ตรงเวลาตามที่กำหนดและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จก่อนเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรีย์ แซ่จิว (2561) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ก็มีความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรเช่นกัน ทั้งนี้ องค์กรที่มีบรรยากาศขององค์กรที่อยู่ในระดับที่เหมาะสม จะทำให้พนักงานเอาใจใส่ต่องาน ตระหนักต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

### ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 20-29 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาทซึ่งกลุ่มดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นกลุ่มหลักที่สามารถทำให้การทำงานออกมามีประสิทธิภาพเป็นอย่างมากและด้วยอายุที่ยังน้อยยังคงทำงานกับองค์กรได้อีกยาวนาน ดังนั้นโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครจึงควรมีการทํากิจกรรมที่เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้นเพื่อส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขตลอดในการทำงาน
2. จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านบริหารงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมพบว่าระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรวางแผนการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการให้เหมาะสมกับการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ทันสมัยเหมาะสมกับการทำงาน ดูแลเรื่องความสะอาดของสถานที่ทำงาน ห้องปฏิบัติงานควรมีแสงสว่างที่เหมาะสม ปรับภูมิทัศน์ภายในองค์กรให้ดูเหมาะสม มีนโยบายส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานระหว่างพนักงานให้เป็นกันเอง เพื่อให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข สิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ
3. จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความผูกพันและความต้องการความสำเร็จโดยภาพรวมพบว่าระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางผู้บริหารควรปรับปรุงเรื่องของการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานให้ต้องจุดและสอดคล้องกับการทำงานของพนักงานแต่ละแผนก ถัดไปเรื่องของการฝึกอบรม ควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. จากการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลาโดยภาพรวมพบว่าระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดขอบเขตของงานบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบให้ชัดเจน ตลอดจนมีการสร้างความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงานที่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นให้พนักงานปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติตามไต่กฎระเบียบ อีกทั้งยังสามารถปฏิบัติงานตามคุณลักษณะของงานได้อย่างเต็มความสามารถ อันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
5. จากการศึกษาความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสามารถนำไปตั้งเป้าหมายการดำเนินงาน การส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อเป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานทุกคนในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นอกจากนั้น ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้น่าอยู่และปลอดภัย และให้ความสำคัญกับการให้สวัสดิการที่เหมาะสมกับพนักงานทุกคนประเมินผลการทำงานอย่างเท่าเทียม เป็นธรรมจากผลการทำงานที่แท้จริง ทำให้พนักงานทุกคนมีความสุขในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่วพร้อมที่จะบริการกับประชาชน

## เอกสารอ้างอิง

- กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ. (2559). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการการทำเรื่องกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (Master's thesis). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณัฐฐาลิธิ ยิ่งรู้. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (Master's thesis). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐปภัทร์ ตั้งพานทอง (2560). ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร. กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้างแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.
- ฐิตาดล ศรีกมล. (2557). ปัจจัยสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนากร กลมกล่อม. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาล. กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต. จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMA/article/download/258386/176573/982040>
- บุศราตรี รักท้วม. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- ปิยอร ลีระเดิมนพงษ์. (2552). ความสุขในการทำงานของพยาบาลศาสตร์และศาสตร์ ฮอว์โรบิติกส์ โรงพยาบาลศิริราช. การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ปรียาภรณ์ แสงแก้ว. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์สาขารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- พรจิรา ปัญญาฟู. (2559). การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผล ต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กร. กรณีศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (Master's thesis). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พรชัย ดีไพศาลสกุล. (2556). ความคาดหวังและการรับรู้ของผู้รับบริการต่อคุณภาพบริการโรงพยาบาล. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 6(1), 573-592.
- มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (Master's thesis). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น. กรุงเทพฯ.
- รุจี อุกศิลป์ศักดิ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยืดหยุ่น ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตติกาล โสวะภาส, อโณทัย ดวงดารา, รพรัชย์ อุทยานรักษา, ทานตะวัน บุญเล็ก, และ อนันต์ ธรรมชาลัย. (2563). การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูงในศตวรรษ ที่ 21. *Valaya Alongkorn Review*, 10(2), 229-239.
- รัชนีภรณ์ ปานวงษ์. (2563). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์. จาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/TJN/article/download/244783/167204/854346>
- วิพร โอพารธรรมรัตน์. (2546). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน. ศึกษากรณี บริษัท อติเทพ จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสรตี โชคคุณะวัฒนา. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนิสา สุขสงเคราะห์ (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของนักสังคมสงเคราะห์องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, จาก [https://digital.library.tu.ac.th/tu\\_dc/frontend/Info/item/dc:175590](https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:175590)
- อาคม ไตรพยัคฆ์. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจกองตำรวจสืบสวนสังกัดสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรีย์ แซ่จิว. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. ค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2565, จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/srj/article/view/124508/94400>