

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง  
ในจังหวัดสมุทรปราการ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ตุลาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง  
ในจังหวัดสมุทรปราการ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
ตุลาคม 2555

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง  
ในจังหวัดสมุทรปราการ



บทคัดย่อ  
ของ  
ดীনันท์ หลังเศษ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ตุลาคม 2555

ดีนัน หลังเศษ. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง  
ในจังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์  
ดร.ณัฏช์ กุลิสร์.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ  
อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่งงาน เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง  
ปัจจัยในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัด  
สมุทรปราการ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพยายามในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจ  
ในงานของพนักงานใน งานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ร กลุ่ม  
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 133 คน  
โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาระดับการศึกษาอยู่ใน  
ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,001 -  
20,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ขึ้นไป มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติ  
และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในแผนกพยาบาล
2. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่  
ด้านความดึงดูดใจในงาน และด้านความเป็นอิสระในงาน อยู่ในระดับมาก
3. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพยายามในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายข้อ  
อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก
4. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับดี
5. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับ  
พอใจมาก ท่านพอใจต่อผลประโยชน์ในรูปแบบของค่าตอบแทน การประกันเกษียณอายุ อยู่ในระดับ  
ปานกลาง

6. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. ปัจจัยในงานโดยรวมและรายด้านได้แก่ความดึงดูดใจในงาน และความเป็นอิสระในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

8. ความพยายามในงานโดยรวมและรายชื่อของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และรายชื่อท่านรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายชื่ออื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

9. ผลการปฏิบัติงานโดยรวมและรายชื่อของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนรายชื่อคุณภาพการทำงานของท่านดีกว่าเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นในหน่วยงานของท่านความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



FACTORS CORRELATE WITH JOB PERFORMANCE IN PRIVATE HOSPITAL  
IN SAMUTPRAKARN PROVINCE.



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Business Administration Degree in Management  
at Srinakharinwirot University

October 2012

Deenan Langset. (2012). *Factors Correlate with Job Performance in Private Hospital in Samutprakarn Province*. Master's Project M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakarinwirot University. Project Advisor: Associate Professor Dr. Nak Gulid.

The objectives of this research are to study job satisfaction of employees in private hospital in Samutprakarn province by categorizing in terms of personal characteristics such as gender, age, marital status, educational level, income, job position level, to study correlation among operational factors of employees in private hospital in Samutprakarn province, to study correlation between effort and job performance of employees in private hospital in Samutprakarn province and to study correlation between job performance and job satisfaction of employees. The sample size was 133 employees in private hospital in Samutprakarn province. Questionnaire is used as a measuring tool for data collection. Statistics used for data analysis include percentage, mean, standard deviation, t-test, one way analysis of variance and Pearson product moment correlation Coefficient used for correlation testing.

The results of this research are as follows:

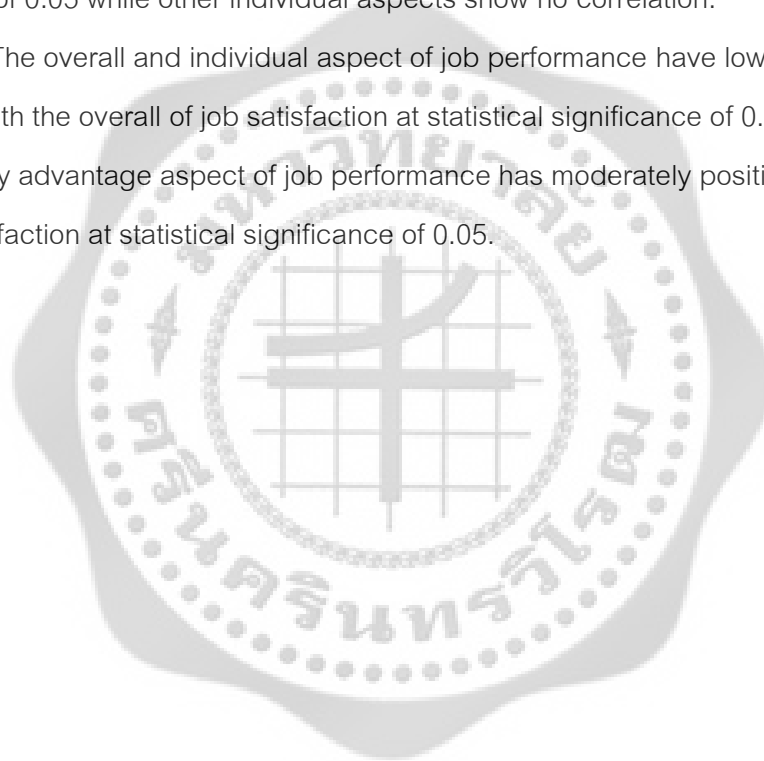
1. The majority of the samples are male, 31-40 years old, hold bachelor degree, married status and earn 10,001-20,000 Baht per month. Most of respondents have working period more than 11 years, work at operational level and work in nursing department.
2. The employees express their opinions about the overall of job factors are at high level and the aspects of job attraction and job autonomy are at high level.
3. Employees weigh their opinion toward overall and individual aspect of effort at highest level of appropriateness except the aspect of job inspiration is at high level.
4. In employees' opinion, the overall and individual aspect of job performance are at good level.
5. Employees give opinion toward overall and individual aspect of job satisfaction are at high level except the aspect of fringe benefit in term of retirement insurance is at moderate level.

6. Difference in working period showed different opinion to job satisfaction at statistical significance of 0.01.

7. The overall of job factors and individual aspects of job attraction and job autonomy have moderately positive correlation with job satisfaction of employees at statistical significance of 0.01.

8. The overall and individual aspects of employees' effort have low positive correlation with the overall of job satisfaction at statistical significance of 0.01. And the job success aspect of job attraction has low positive correlation with job satisfaction at statistical significance of 0.05 while other individual aspects show no correlation.

9. The overall and individual aspect of job performance have low positive correlation with the overall of job satisfaction at statistical significance of 0.01, Meanwhile, the job quality advantage aspect of job performance has moderately positive correlation with job satisfaction at statistical significance of 0.05.



อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ  
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน  
แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ของ ดิฉัน หลังเสร็จ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏช์ กุณิสร์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....  
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏช์ กุณิสร์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์  
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์  
(อาจารย์ ดร.ชวัลลักษณ์ คุณาธิกรกิจ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ ..... เดือน ตุลาคม พ.ศ.2555

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา และอาจารย์ ดร.ชวัลลักษณ์ คุณาธิกรกิจ ที่ให้ความกรุณาเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์และเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยนี้เป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณพนักงานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัยและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา ญาติมิตร และเพื่อนนิสิตภาควิชาบริหารธุรกิจ ที่ได้ให้การช่วยเหลือสนับสนุน ให้กำลังใจ และให้คำแนะนำในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา ญาติมิตร และบูรพคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดจนสำเร็จการศึกษา

ดินันท์ หลังเศษ

# สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายในงานวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
สมมติฐานในการวิจัย	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	10
ความหมายของความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	10
ลักษณะประชากรศาสตร์	10
ปัจจัยในการทำงาน	16
ความพยายามในการปฏิบัติงาน	19
ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	22
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	23
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน	28
ประวัติย่อของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย	38
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	48

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b> .....	55
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา .....	56
ตอนที่ 1 : การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	56
ตอนที่ 2 : การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในงานของพนักงาน ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ .....	60
ตอนที่ 3 : การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ความพยายาม ในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ .....	62
ตอนที่ 4 : การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงาน ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ .....	63
ตอนที่ 5 : การวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ .....	63
ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน .....	65
<b>5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b> .....	90
ความมุ่งหมายในการวิจัย .....	90
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า .....	91
การอภิปรายผล .....	96
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า .....	100
ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป .....	103
<b>บรรณานุกรม</b> .....	104
<b>ภาคผนวก</b> .....	109
ภาคผนวก ก .....	110
ภาคผนวก ข .....	117
<b>ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์</b> .....	119

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากรแยกตามแผนก .....	39
2 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	57
3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยในงาน ของพนักงาน ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ .....	60
4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการใช้ความพยายาม ในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ .....	62
5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ .....	63
6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ .....	64
7 การทดสอบค่าความแปรปรวน ของเพศกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ .....	65
8 การทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจโดยจำแนกตามเพศ .....	66
9 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ .....	67
10 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการโดยใช้สถิติ F-test .....	67
11 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพสมรส กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง .....	68
12 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง สถานภาพสมรส กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งโดยใช้สถิติ F-test .....	69
13 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ....	70

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สถิติ F-test .....	70
15 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้ต่อเดือนกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ .....	72
16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สถิติ F-test .....	72
17 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับตำแหน่งงานกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ .....	73
18 การทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในงานโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	73
19 การทดสอบค่าความแปรปรวนของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ .....	75
20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความพึงพอใจ ในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe .....	75
21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจโดยรวม โดยใช้สถิติ Dunnett s T3 .....	76
22 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแผนกปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ .....	77
23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ .....	78
24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ .....	79
25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยในงานกับการใช้ความพยายาม ในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ .....	83

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ .....	86
27 สรุปการทดสอบสมมติฐาน .....	87



## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	8
2 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ .....	25



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เศรษฐกิจทั่วโลกประสบกับภาวะถดถอย ส่งผลให้เศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มชะลอตัวลง ทำให้องค์กรต่างๆ ทั้งภาคเอกชนและรัฐบาลจะต้องปรับปรุงระบบการทำงาน ปรับปรุงกลยุทธ์ต่างๆ พร้อมการดำเนินธุรกิจด้วยการแสวงหาโอกาสที่รอบคอบ ระมัดระวัง รวมทั้งเสริมสร้างรายได้ ลดค่าใช้จ่าย และเน้นประสิทธิภาพให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นจำนวนมาก ทั้งในด้านขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความสำเร็จที่ลุล่วงได้นั้น จะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กรซึ่งถือว่าเป็นกลไกที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะสนับสนุนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ในอันที่จะเกื้อกูลให้ภารกิจของ องค์การบริหารวิเทศสัมพันธ์ การจัดองค์ ที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยองค์ประกอบปัจจัยทาง ด้านการจัดการทุกประการ ทรัพยากรมนุษย์จัดได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด แม้ว่าจะมีปัจจัย เงิน วัสดุและอุปกรณ์เครื่องมืออย่างพร้อมเพียงแล้วก็ตาม ถ้าหากขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแล้ว การดำเนินงานขององค์ ราชอาณาจักรไม่สามารถดำเนินการไปได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

นอกจากบุคลากรในองค์กร จะต้องมีความรู้ ความสามารถแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย เนื่องจากว่าถ้าหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยจะพยายาม ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม มีความขยันขันแข็ง มีความตั้งใจ ทุ่มเทกับการทำงาน ค้นหาข้อบกพร่อง และนำมาปรับปรุงแก้ไข พร้อมทั้งแนะนำ และถ่ายทอดประสบการณ์ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และ มีความสุขกับการทำงาน ทำให้องค์ รมีประสิทธิภาพ และประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ผู้บริหารจำเป็นจะต้องรับรู้เกี่ยวกับบุคลากรที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนว่ามีระดับ ความพึงพอใจในงานที่เขาเหล่านั้นปฏิบัติอยู่น้อยเพียงใด และต้องตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ เกิดขึ้นกับคนในองค์กร และต้องทำความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ทำให้การดำเนินงานของหน่วย งานหรือองค์การบริหารวิเทศสัมพันธ์ที่วางไว้ และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เมื่อบุคคลมีความ พึงพอใจในงานที่ทำก็พร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีเป้าหมายและแผนงานในการทำงาน มาทำงาน

สม่ำเสมอ ไม่ขาด ลา มาสาย ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจะมุ่งหวังแต่ผลงานที่ดี มีปริมาณสูงนั้นไม่เพียงพอ ควรมุ่งให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความพึงพอใจในงานที่ทำไม่ว่าจะเป็น ลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน หากพนักงานได้รับความพึงพอใจการทำงานก็จะเกิดประสิทธิภาพ แต่หากไม่ได้รับความพึงพอใจใน การทำงานก็อาจเกิด ผลเสียต่อบองค์กร โดยสาเหตุที่ไม่พอใจในงานก่อให้เกิดผลเสียต่อบองค์กร การบริหารงานภายในองค์กร นั้น มีปัจจัยหลายประการที่ทำให้การทำงานไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เช่น องค์กรขาดการตั้งคูดในงาน ความเป็นอิสระในงาน เป็นต้น

จากข้อมูลข้างต้นนี้ล้วนเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขเพราะส่งผลกระทบต่อองค์กร วรในระยะยาวส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติงาน ท้อแท้ ไม่ต้องการที่ปฏิบัติงานต่อ พนักงานต้องลาออกเพื่อหางานใหม่ส่งผลให้องค์กรต้องรับสมัครพนักงานใหม่เข้ามาใหม่ และองค์กรจะต้องมีการอบรมพนักงานใหม่เพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานเมื่อมีความชำนาญแล้วหากพนักงานเกิดความเบื่อหน่ายไม่รักองค์กร องค์กร จะต้องรับสมัครพนักงานใหม่ ส่งผลทำให้บริษัทมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเพื่อให้พนักงานเกิดความชำนาญในงาน เมื่อเกิดความชำนาญ ในงานพนักงาน ลาออกเนื่องจากองค์กร ขาดการจัดความสัมพันธ์ระหว่างคน และงาน ส่งผลให้พนักงานลา ออกซึ่งปัญหานี้เกิดขึ้นกับองค์กร รอย่างต่อเนื่อง อัตราการลาออกจากงานที่สูงจะเป็นตัวบ่งชี้ว่า ผู้บริหารมีความรับผิดชอบหรือมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเพียงใด มีกรณีตัวอย่างมากมายที่แสดง ให้เห็นว่าอัตราการลาออกสูงนั้นจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ซึ่งหากผู้บริหารไม่ได้ให้ความสนใจ ก็จะทำให้ปัญหานี้เป็นปัญหาหลักขององค์กร

จากที่กล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากเป็นจังหวัดที่เป็นเมืองอุตสาหกรรมและติดกับกรุงเทพมหานครรวมทั้งมีค่าครองชีพเท่ากับกรุงเทพมหานครด้วย โดยมีค่าจ้างขั้นต่ำ 215 บาท/วัน (2012: Online. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2545; อ้างอิงจาก [www.mol.go.th](http://www.mol.go.th)) เพื่อจะได้ทราบสภาพของปัญหาและนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทาง ในการปรับปรุงแก้ไขอย่างถูกต้อง ซึ่งจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจต่อไป

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่งงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของพนักงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

## ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยตรงเพื่อจะได้นำไปพัฒนารูปแบบการบริหารงานต่างๆ การพัฒนาบุคลากรให้สามารถแข่งขันกับตลาดต่างประเทศได้ นอกจากนี้ยังทำให้ทราบถึงตัวแปรอิสระใดส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรนำไปปรับใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ คือ พนักงาน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งแบ่งเป็น ระดับผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 200 คน (แผนกทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ, มิถุนายน 2554)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 200 คน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างในกรณีที่ ทราบสัดส่วนประชากรแน่นอน (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 74) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความผิดพลาดสูงสุดที่ยอมให้เกิดขึ้น 5% หรือ 0.05

โดยกำหนดให้

$n$  = ขนาดตัวอย่างที่ถูกต้อง

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด (200)

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวอย่างคือ  $100 - 95 = 5\%$

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{200}{1 + 200(0.05)^2} \\ &= \frac{200}{1 + 200(0.025)} \\ &= 133 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

จากสูตรที่คำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่าง 133 คน

## 1. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

**ขั้นที่ 1** ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อยๆ หรือแบ่งเป็นชั้นภูมิก่อน ในการศึกษาครั้งนี้จะแยกแต่ละแผนกออกเพื่อกระจายให้ตัวอย่างที่ได้รับเลือกมีโอกาสเป็นตัวแทนทุกชั้น ก็จะได้ตัวแทนที่ดียิ่งขึ้น การสุ่มตัวอย่างครั้งนี้คิดร้อยละ 60 ของแต่ละแผนก ได้แก่ แผนกการตลาดและประชาสัมพันธ์ แผนกอาคารและสถานที่ แผนกบัญชีและการเงิน แผนกฝ่ายบริหาร แผนกการพยาบาล และคณะแพทย์ จำนวน 133 คน

**ขั้นที่ 2** วิธีการสุ่มตัวอย่าง สุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยการทำให้แบบสุ่มตัวอย่างแจกแบบสอบถาม พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 133 คน

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

### 2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

#### 2.1.1 เพศ ซึ่งแบ่งเป็น

##### 2.1.1.1 หญิง

##### 2.1.1.2 ชาย

- 2.1.2 อายุ ซึ่งแบ่งเป็น
  - 2.1.2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี
  - 2.1.2.2 21-30 ปี
  - 2.1.2.3 31-40 ปี
  - 2.1.2.4 41 ปีขึ้นไป
- 2.1.3 สถานภาพสมรส ซึ่งแบ่งเป็น
  - 2.1.3.1 โสด
  - 2.1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน
  - 2.1.3.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
- 2.1.4 ระดับการศึกษา
  - 2.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - 2.1.4.2 ปริญญาตรี
  - 2.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 2.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
  - 2.1.5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
  - 2.1.5.2 10,001 - 20,000 บาท
  - 2.1.5.3 20,001 - 30,000 บาท
  - 2.1.5.4 30,001 - 40,000 บาท
  - 2.1.5.5 ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป
- 2.1.6 ตำแหน่งงาน
  - 2.1.6.1 ระดับปฏิบัติการ (พนักงาน, เจ้าหน้าที่)
  - 2.1.6.2 ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้จัดการ, หัวหน้าฝ่าย, หัวหน้าแผนก)
  - 2.1.6.3 ผู้บริหารระดับสูง (ผู้จัดการสายงานขึ้นไป)
- 2.1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
  - 2.1.7.1 ต่ำกว่า 5 ปี
  - 2.1.7.2 5-10 ปี
  - 2.1.7.3 11 ปีขึ้นไป
- 2.2 แผนกในองค์กร
  - 2.2.1 ฝ่ายการตลาดและประชาสัมพันธ์
  - 2.2.2 ฝ่ายอาคารและสถานที่

2.2.3 ฝ่ายบัญชีและการเงิน

2.2.4 ฝ่ายบริหาร

2.2.5 ฝ่ายการพยาบาล

2.2.6 คณะแพทย์

### 2.3 ปัจจัยในการทำงาน (Job Factor)

2.3.1 ความดึงดูดใจในงาน

2.3.2 ความเป็นอิสระในงาน

### 2.4 ความพยายามในการปฏิบัติงาน (Effort)

### 2.5 ตัวแปรตาม ได้แก่

2.5.1 ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Job Performance)

2.5.2 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)** หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกของพนักงานว่าชอบหรือไม่ต่อสภาพต่างๆ ในงาน และมีระดับมากน้อยเพียงใด เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ความดึงดูดใจในงาน ความเป็นอิสระในงาน และความพยายามในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะความแตกต่างของแต่ละปัจเจกบุคคล

2. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะตัวของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 **เพศ** หมายถึง เพศชายหรือเพศหญิงของพนักงานของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

2.2 **อายุ** หมายถึง อายุปีเต็มของพนักงาน นับตั้งแต่ปีที่เกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม และในกรณีที่เศษของอายุเกิน 6 เดือนให้คิดเป็น 1 ปี

2.3 **ระดับการศึกษา** หมายถึง วุฒิการศึกษาที่สำเร็จขั้นสูงสุดของพนักงานในปีที่ตอบแบบสอบถาม

2.4 **รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับในแต่ละเดือนโดยรวมเงินเดือนและเงินพิเศษ ขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล

2.5 **สถานภาพ** สถานภาพของพนักงานในปัจจุบัน ได้แก่ โสด, สมรส/อยู่ร่วมกัน, หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

2.6 **ตำแหน่งงาน** หมายถึง ระดับชั้นของตำแหน่งงานปัจจุบันที่ได้รับจากการทำงาน  
ในองค์กร

2.7 **ประสบการณ์ทำงาน** หมายถึง อายุงานในการทำงานของพนักงานที่นับเป็นปีโดย  
นับตั้งแต่วันเริ่มงานในบริษัท จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม และในกรณีที่เศษของอายุงานเกิน 6 เดือน  
ให้คิดเป็น 1 ปี

3. **ปัจจัยในการทำงาน (Job Factor)** หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน  
ของพนักงานผู้ปฏิบัติงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยแบ่งเป็น 2 ข้อดังนี้

3.1 **ความพึงพอใจในงาน** ได้แก่ หลังเลิกงานท่านรู้สึกว่าคุณได้ทำงาน งานของท่าน  
เป็นงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้า ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำเสมอ และท่านพบว่างานของท่าน  
ท้าทาย น่าตื่นเต้น และให้ความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในงาน

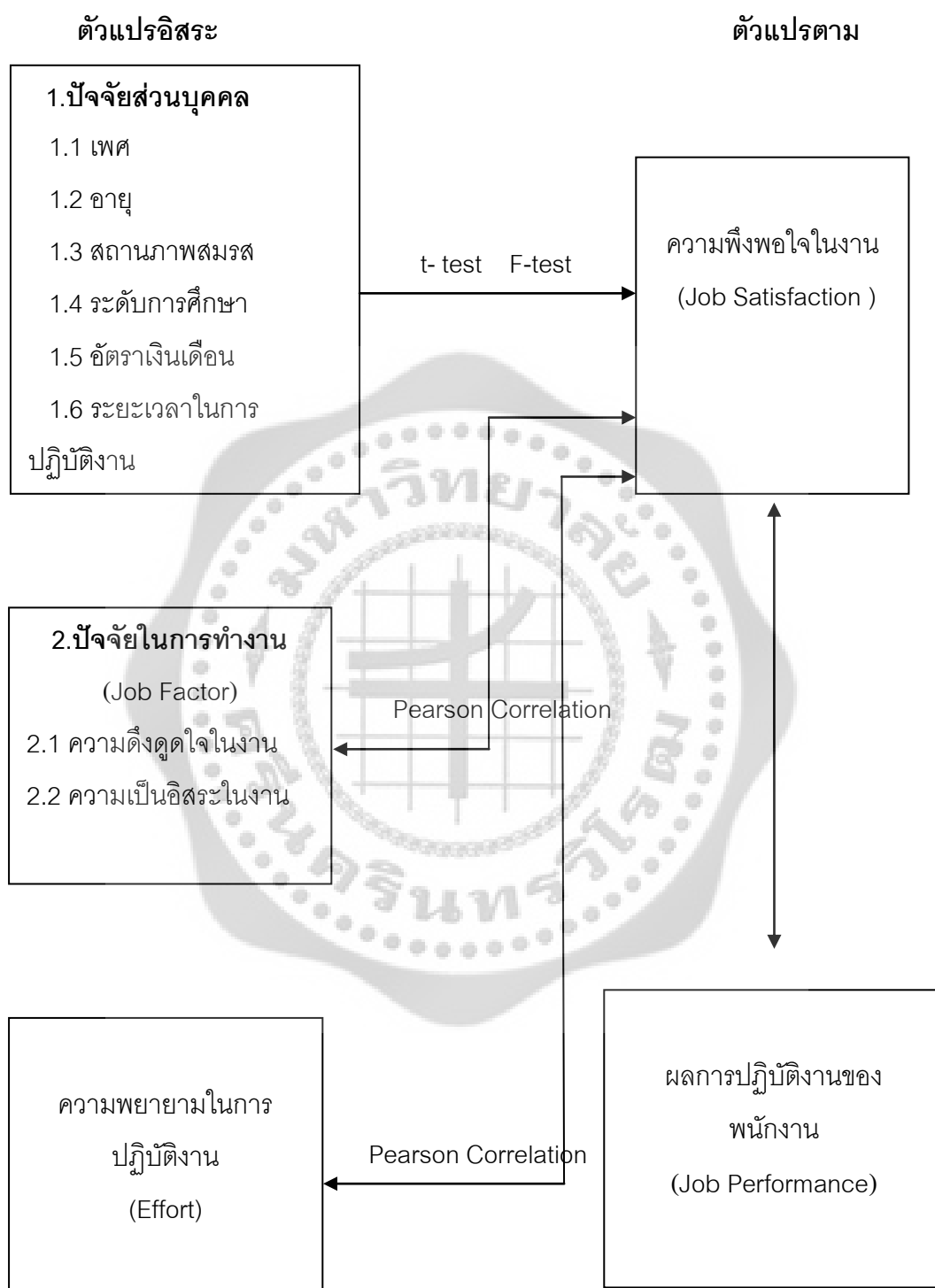
3.2 **ความเป็นอิสระในงาน** ได้แก่ ท่านมีแนวทางของท่านในวิธีที่ท่านทำงาน ท่าน  
รู้สึกพอใจจากความเป็นอิสระในการทำงาน

4. **โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง** หมายถึง โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

5. **ความพยายามในการปฏิบัติงาน (Effort)** หมายถึง การระบุสิ่งที่จำเป็นที่ต้องมี  
เกี่ยวกับการใช้ความคิดและการใช้กายของงานนั้นที่ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้สำหรับความ  
ต้องการด้านการใช้ความคิดอาจมีการระบุทั้งความคิดและการใช้สายตาตลอดจนมีความตั้งใจหรือ  
ความกดดันทางจิตใจ ตัวอย่างเช่น ถ้าเป็นการใช้แรงกายก็ต้องการระบุจำนวนน้ำหนักที่ยก การเดินไป  
เดินมา ก้มๆ เงยๆ และกิจกรรมทางร่างกายอื่นๆ ที่ต้องทำในขณะทำงานนั้นคือการปฏิบัติงานจะต้องมี  
การพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว

6. **ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Job Performance)** หมายถึง ผลการดำเนินของ  
พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน  
ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

## สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ
3. ความพยายามในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ
4. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับผลการปฏิบัติ งานของพนักงาน ในโรงพยาบาล เอกชน แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ” ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องและได้เสนอตามหัวข้อดังนี้

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้เสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจและความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.2 ลักษณะประชากรศาสตร์
  - 1.3 ปัจจัยในการทำงาน
  - 1.4 ความพยายามในการปฏิบัติงาน
  - 1.5 ผลการปฏิบัติงาน
  - 1.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Theories of motivation)
2. ประวัติย่อของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

##### 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แมกกลิน; และคณะ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิติ; และสิริอร จำปาทอง. 2548: 25; อ้างอิงจาก Maglino;& associates. 1993) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นระดับของ ความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบที่บุคคลมีต่อกันของพวกเขา หรือเป็นสภาพความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจได้รับอิทธิพลจาก

1. ปัจจัยด้านองค์กร (Organization factor)
2. ปัจจัยของกลุ่ม (Group factor)
3. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factor)

สิ่งที่กำหนดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (What determines job satisfaction) สิ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับความสุขในงานมีดังนี้

1. งานที่ท้าทายระดับสติปัญญา (Mentally challenging work) พนักงานมีแนวโน้มที่ชอบงานที่ให้โอกาสเขาในการใช้ทักษะความสามารถตลอดจนงานที่ทำนั้นมีความหลากหลายมีอิสระในงาน และมีการป้อนกลับในงานที่เขาทำ ลักษณะเหล่านี้ทำให้เกิดความท้าทายในสติปัญญา

2. ความเสมอภาคในการรับรางวัล (Equitable rewards) พนักงานต้องการระบบการให้รางวัลและนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรม ตลอดจนอยู่ในแนวทางที่เขาคาดหวังไว้ เช่น ให้รางวัล ตามระดับความชำนาญงาน ตามมาตรฐานของค่าแรงซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ

3. การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน (Supportive working conditions) จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่เขาทำนั้นเป็นงานที่ดี ได้รับความสะดวกในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานชอบทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีมากกว่าสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายและไม่สะดวกสบาย

4. การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Supportive Colleagues) มิตรภาพและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้คำจำกัดความ หรือ ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้มากมาย และแตกต่างกันไปหลายอย่าง ดังนี้

โยเดอร์ (Yoder. 1975: 445) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ องค์ประกอบของทัศนคติของพนักงานแต่ละคนที่มีต่องานของตนเอง คนจะมีความรู้สึกพอใจในการทำงานเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางวัตถุและจิตใจและสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเอง

วอลแมน (Wolman. 1975: 374) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า การมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการ หรือแรงจูงใจ

แอปเปิ้ลไวน์ (ณรงค์ สุขประเสริฐ. 2535: 13; อ้างอิงจาก Applewhite. 1965: 6) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความสุขสบายที่ได้รับจากสภาพการทำงานความสุขจากเพื่อนร่วมงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน ความพึงพอใจกับรายได้จากองค์กรมีความหมายคล้ายคลึงกับการปฏิบัติงาน

กิลเมอร์ บี วอล เฮาเลอร์ (Gilmer, B. Von Haller. 1966: 254) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานหรือการปฏิบัติงานหมายถึง ผลของทัศนคติต่างๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอใจนั้น ได้แก่ ความรู้สึกที่มีต่อความสำเร็จในผลงาน รู้ว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในการทำงาน

บลูมและเนย์เลอร์ (Blum, Milton L.; & Jane C. Naylor. 1968: 364) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ว่าเป็นทัศนคติต่างๆซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน การปฏิบัติงานการยอมรับนับถือ ความเหมาะสมปริมาณงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน และอื่นๆ

ล็อก (Lock, E.A. 1976: 103) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นอารมณ์ด้านบวก ที่เกิดจากการตอบสนองของผลการดำเนินงานประเมินว่างานนั้นสำเร็จหรือมีคุณค่า ส่วนความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเป็นผลการประเมินว่าถูกปฏิเสธ ความรู้สึกอึดอัด หรือความรู้สึกเป็นลบ

ดิลก มุลวงษ์ (2537: 6) ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นในงานจะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนอง ความต้องการอันเป็นผลให้บุคคล ให้ความสนใจและเต็มใจที่จะทำงานได้อย่างเต็มที่

เทพพนม เมืองแน่น และสิง สุวรรณ (2540: 100) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นภาวะของการมีอารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนๆ หนึ่ง

กู๊ด (Good. 1973: 320) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจว่า เป็นคุณภาพ หรือระดับความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลในทางบวกที่มีต่องานที่พวกเขาทำอยู่

โวลแมน (Wolman. 1973: 320) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน คือ สภาพความรู้สึกมีความสุข ความอิมใจ ของบุคคลเมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของตน

กิบสัน, ไอวานชวิซ และคอนเนลลี (Gibson, Ivancevich; & Donnelly. 1982: 31) ได้กล่าวถึงความหมายถึงความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความสามารถขององค์กร ในการตอบสนองความต้องการผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด

เฟรเซอร์ (Fraser. 1983: 24) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานหรือการปฏิบัติงาน คือความรู้สึกของบุคคลต่อผลประโยชน์ที่ตนได้รับจากงานว่ามีมากกว่าผลประโยชน์ที่เสียไป โดยความพึงพอใจอาจถูกเปลี่ยนแปลงได้ภายใต้อิทธิพลการเปลี่ยนแปลงปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน

สเตราส์ และเวย์เลส (Strauss; & Sayless. 1960: 119) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกพอใจของบุคคลต่องานที่ทำ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยงานที่ทำนั้นจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน และผลตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ

ปาร์กเกอร์ และโอกลาสบี้ (Parker; & Oglasby. 1972: 173) กล่าวถึงความพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน และบรรยากาศในการทำงาน

แฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman; & Oldman. 1980: 83) ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นมิติของคุณลักษณะงานที่นำไปสู่ทางจิตใจซึ่งนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน ลักษณะความหลากหลาย ความเด่นชัด ตลอดจนความสำคัญของงาน ทำให้บุคคลรู้สึกความสำเร็จของงาน คุณภาพของงานขึ้นอยู่กับ

กับตนเป็นหลักทำให้รู้สึกประทับใจในผลงาน ส่วนการมีข้อมูลป้อนกลับทำให้บุคคลรู้ว่าผลการปฏิบัติงานของตนเป็นเช่นไร ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้ทำงานได้ดีมีผลต่อความพึงพอใจสมิท (Smith.1969) กล่าวว่าในการทำงานของมนุษย์นั้น หากได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับความต้องการก็จะทำให้มนุษย์รู้สึกพึงพอใจในงานได้ ความต้องการนั้น ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการทางสังคม

โกเซลลี และบราวน์ (Ghiselli; & Brown. 1955: 430) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาศัยอยู่ในสถานะสูงหรือระดับสูงเป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
3. ระดับอายุ จากการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25-34 ปี และ 45-54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ
4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ตอบแทนพิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์กันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

บัทมา บุญเจริญ (2541: 51) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่ดีต่องานที่ตนทำอยู่ ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นได้จากการที่บุคคลนั้นได้รับการตอบสนองทั้งร่างกายจากจิตใจ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ อันจะส่งผลให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้

พรศักดิ์ ตระกูลชีวะพานิตต์ (2541: 14) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับองค์กรจะสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติทั้งด้านร่างกายและจิตใจได้มากน้อยเพียงใด

พันตำรวจตรี เวชวิทย์ เนียมอินทร์ (2542: 25) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานภายในหน่วยงาน หากบุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีหน่วยงานที่เขาทำอยู่แล้ว ก็เกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้น ก็โดยจะให้ ความร่วมมือและตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจของบุคคลจะเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการแต่ละบุคคลทั้งสิ้น ดังนั้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรกระทำและให้ความสำคัญอย่างยิ่ง

ศิริกุล เกียรติไกร (2543: 22) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานของพนักงานบริการลูกค้า บริษัท แอดวานซ์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานบริการลูกค้า มีผลการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระดับ การศึกษา ส่วนสถานภาพสมรส สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการ ปฏิบัติงาน

### ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานงานและความสำคัญของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และสิริอร จำปาทอง (2548: 28-29) กล่าวได้ว่า ผลของความพึงพอใจในงานที่มีต่อความสามารถในการทำงานของพนักงานพบว่า (the effect of job Satisfaction on employee performance) ความไม่พึงพอใจในงานอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อ ผลผลิตของพนักงาน การขาดงาน และการออกจากงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานและผลผลิต (job Satisfaction and productivity) ถ้าพนักงาน มีความสุขในการทำงานก็จะทำให้มีผลงานที่ดี องค์กรที่มีความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่จะมีผลผลิต ที่ดีมากกว่าองค์กรที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อย

2. ความพึงพอใจในงานและการขาดงาน (job Satisfaction and absenteeism) ความ พึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงลบกัน การขาดงาน ซึ่งอาจสรุปได้ว่าความไม่พึงพอใจของพนักงานเป็น สาเหตุของการขาดงาน

3. ความพึงพอใจในงานและการออกจากงาน (job Satisfaction and turnover) ความ พึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการออกจากงาน แต่อย่างไรก็ตามความพึงพอใจนี้อาจได้รับอิทธิพล จากปัจจัยอื่นๆ อีกหลายประการ เช่น สภาพของตลาดแรงงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับโอกาสการเลื่อน อก งาน ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและทิ้งงานใน ปัจจุบัน

นักจิตวิทยาธุรกิจได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความ พึงพอใจในงานประกอบด้วย (1) สภาพการจ้างงาน (2) มาตรฐานการทำงาน (3) ความปลอดภัยและ ความมั่นคง (4) ผลประโยชน์ในรูปของค่าตอบแทน (5) การพักผ่อน

พนักงานจะเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวัง (Expectation) กับการรับรู้จริง (Perception) ในงานถ้าการรับรู้จริงสูงกว่าความคาดหวัง พนักงานก็จะเกิดความพึงพอใจ ถ้าการรับรู้ จริงต่ำกว่าความคาดหวังพนักงานก็เกิดความไม่พึงพอใจ ดังนี้

1. การรับรู้จริงในงาน สูงกว่า ความคาดหวังในงาน → พนักงานพึงพอใจงานมาก
2. การรับรู้จริงในงาน เท่ากับ ความคาดหวังในงาน → พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน
3. การรับรู้จริงในงาน ต่ำกว่า ความคาดหวังในงาน → พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน

มัลลิน (Mullins. 1985: 44-49) ได้ให้ทัศนะว่าความพอใจในการทำงานเป็นแนวคิดที่ซับซ้อน และยากที่จะวัดโดยไม่เอาความคิดส่วนตัวมาปะปน ระดับของความพอใจในการทำงาน เป็นผลมาจากตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านตัวบุคคล สังคม วัฒนธรรม องค์การ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยด้านตัวบุคคล ประกอบด้วยบุคลิกภาพ การศึกษา ความฉลาดรอบรู้และความสามารถ อายุ สถานภาพสมรส และตัวงานที่ทำอยู่

ปัจจัยด้านสังคม ประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นกลุ่ม และบรรทัดฐานของกลุ่ม โอกาสที่จะได้ติดต่อปรึกษาหารือ ลักษณะองค์การที่ไม่เป็นทางการ

ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ประกอบด้วยทัศนคติต่างๆ ความเชื่อ ค่านิยม

ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย ลักษณะและโครงสร้างที่เป็นทางการ นโยบายและกระบวนการบริหารงานบุคคล ลักษณะของงาน เทคโนโลยีและกระบวนการทำงานขององค์กร การชี้แนะควบคุมและภาวะผู้นำ รวมทั้งสภาพการทำงานด้วย

ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน

1. เพื่อให้เข้าใจสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเลือกใช้วิธีการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างถูกต้อง

ประโยชน์ของการสร้างทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในการทำงานคือ

1. ลดอัตราการเข้าออกงาน การขาดงาน
2. ลดการร้องทุกข์ ข้อพิพาทแรงงาน ลดพฤติกรรมก้าวร้าว
3. สุขภาพของคนงานดีขึ้น
4. เพิ่มความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้องค์กรได้

ปัจจัยที่กำหนดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยด้านตัวบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ อายุ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ เวลาในการทำงาน เซอร์วิญญา การศึกษา ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะและความชำนาญในงาน ฐานะทางอาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ระยะทางเดินทางจากที่พักไปที่ทำงาน สภาพทางภูมิอากาศ โครงสร้างของงาน
3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ สิ่งแวดล้อมด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ลักษณะอาชีพ สิ่งแวดล้อมของหน่วยงานเทคโนโลยี

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติ ด้งานเป็นเรื่องของความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่และความพึงพอใจจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุด เปลี่ยนแปลงได้เสมอ ตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมบุคคลจึงมีโอกาสที่จะไม่พึงพอใจในสิ่งที่ เคยพึงพอใจมาแล้ว ฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องสำรวจตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรตลอดไปทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตั้งไว้

## 1.2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

ประชากร หรือ Demography มีรากศัพท์มาจากภาษากรีก (Deme = People คือ ประชาชนหรือประชากร Graphy = writing up, description หรือ Study คือ การศึกษาหรือศาสตร์ ประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์ในเรื่องขนาดโครงสร้าง การกระจายตัวและการเปลี่ยนแปลงประชากร ในเชิงสัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอื่นๆ ปัจจัยทางประชากรอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของการปรากฏ ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (Hauser;& Duncan. 2523: 1-3) ได้ให้ คำนิยามประชากร หมายถึง การศึกษาขนาดโครงสร้างการกระจายตัวและส่วนประกอบของประชากร การเปลี่ยนแปลงประชากรที่เกิดขึ้นและองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงประชากร

เพศ เป็นสรีรวิทยาที่สังเกตเห็นได้และมักไม่มีปัญหายุ่งยากในการเก็บข้อมูลในประชากร ในสภาพปกติจะประกอบด้วยเพศสองเพศ คือ เพศชายและเพศหญิง ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างทางเพศ ยังมีความสำคัญในการวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์ คือ ใช้ในการประเมินคุณภาพของข้อมูลทาง

ประชากร (อ้างอิงจากประชากรศาสตร์และประชากร. 2541: 119-120) ผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันทางความคิดค่านิยม และทัศนคติ รวมถึงพฤติกรรมความต้องการตลอดจนการตัดสินใจซื้อสินค้า

อายุ หมายถึง อายุเต็มปี หรืออายุเมื่อเกิดครั้งแรก (ตามค่านิยมขององค์กร ร) สหประชาชาติ (อ้างอิงจากประชากรศาสตร์และประชากร. 2541: 131-132) โดยทั่วไปมักจะนำเสนอข้อมูลอายุของประชากรในรูปแบบช่วงอายุหรือกลุ่มอายุ (age interval or age group) ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มอายุที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกันตามแต่ช่วงหรือกลุ่มที่ต้องการจัด โดยปกติแล้วมักจะจัดเป็นกลุ่มอายุ 5 ปี สามารถให้ข้อมูลที่ละเอียดมากเพียงพอ อายุมีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกและพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อ อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรมกลุ่มอายุ 5 ปี สามารถให้ข้อมูลที่ละเอียดมากเพียงพอ อายุมีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกและพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อ อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรมกลุ่มอายุ 5 ปี สามารถให้ข้อมูลที่ละเอียดมากเพียงพอ อายุมีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกและพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อ อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรมและเป็นสิ่งกำหนดความแตกต่างในเรื่องความยากง่ายในการชักจูงในด้วย การวิจัยทางจิตวิทยาของ ปรเมศ สตะเวทิน (2538: 114-115) พบว่าเมื่อคนมีอายุมากขึ้น โอกาสในการถูกชักจูงจะลดน้อยลง นอกจากนี้คนที่วัยต่างกันมักมีความต้องการในสิ่งต่างๆ แตกต่างกันไป ซึ่งรวมไปถึงความต้องการและรสนิยมในสินค้าและบริการต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตามวัฏจักรของชีวิต

สถานภาพสมรส หมายถึง ลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ การเข้าสู่ชีวิตสมรส (อายุแรกสมรส) การแตกแยกของชีวิตสมรส (อันเนื่องมาจากการตาย, การแยกกันอยู่, การหย่าร้าง) และการสมรสใหม่ (ประชากรศาสตร์และประชากร. 2541: 195) สถานภาพสมรสเป็นลักษณะทางประชากรที่สำคัญเกี่ยวกับเรื่องทางเศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย ประเด็นสำคัญที่สุดในการศึกษา 20 เกี่ยวกับองค์ประกอบเกี่ยวกับสถานภาพสมรสของประชากร คือ ประเภทของสถานภาพสมรส ขององค์กร สหประชาชาติได้รวบรวมและแบ่งแยกประเภทของสถานภาพสมรส ดังนี้

- โสด
- สมรส
- หม้ายและไม่สมรสใหม่
- หย่าร้างและไม่สมรสใหม่
- สมรสแต่แยกกันอยู่โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

สถานภาพสมรส มีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจของบุคคล คนโสดจะมีอิสระทางความคิดมากกว่าคนที่แต่งงานแล้ว การตัดสินใจเรื่องต่างๆ จะใช้เวลาน้อยกว่าคนที่แต่งงานแล้ว เนื่องจากไม่มีภาระผูกพันหรือคนที่ต้องอยู่ในความรับผิดชอบมากเท่ากับคนที่แต่งงาน

ระดับการศึกษาที่ได้รับ หมายถึง ระดับชั้นสูงสุดที่เรียนจากจากสถาบันการ ศึกษาศึกษา ในการวัดถึงระดับการศึกษาที่ได้รับมิได้นับจำนวนปีที่บุคคลศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาหากแต่ใช้ชั้นสูงสุดที่บุคคลเรียนจบ ถ้าบุคคลได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียนของประเทศอื่นๆ ที่มีในประเทศไทยที่จำเป็นที่ต้องเทียบเคียงเปลี่ยนแปลงปรับให้เข้ากับระบบการศึกษาของประเทศไทย (ประชากรศาสตร์และประชากรวิทยา. 2541: 192) การศึกษาของบุคคลจะมีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจที่แตกต่างกันไปตามระดับของความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับ จากงานวิจัยของ ปรมะ สตะเวทิน (2538: 114-115) พบว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้น ทำให้ผู้รับสาร ทำให้ผู้โดยสารถ้ามีการเปิดรับสารแตกต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษา สูงจะมีความสนใจในข่าวสารกว้างขวาง แต่ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ ซึ่งจะต้องมีหลักฐานหรือเหตุผลสนับสนุนเพียงพอที่จะเชื่อ และโอกาสในการรับรู้ข้อมูลของผู้ที่มีการศึกษาสูงจึงมีมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ ทำให้ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีโลกทัศน์กว้างกว่า การตัดสินใจในเรื่องใดๆ จึงมีความละเอียดรอบคอบมากขึ้น นอกจากนี้การ นอกจากนั้นการศึกษาหรือระดับความรู้ของผู้บริโภคยังมีความสำคัญในฐานะที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดร่วมกันได้ระหว่างเจ้าของสินค้ากับผู้บริโภค

อาชีพ หมายถึง ชนิดของงาน ที่บุคคลทำอันมาซึ่งรายได้ที่เป็นค่าจ้างหรือค่าตอบแทน หรือผลกำไร เช่น ครู พนักงานขาย ชาวนา พนักงานขับรถ เป็นต้น ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ จึงหมายถึง ชนิดของงานที่บุคคลทำระหว่างช่วงเวลาที่กำหนด อาชีพของเขาจะเป็นชนิดของงานที่เขาเคยทำมาก่อนหน้านั้นโดยไม่คำนึงถึงประเภทของงาน หรือสถานภาพของบุคคลในงานเนื่องจากมีอาชีพจำนวนมากมายหลายอาชีพจึงจำเป็นต้องมีการจัดกลุ่มอาชีพซึ่งมีหลักสำคัญ คือ อาชีพประเภทเดียวกัน คล้ายๆ กัน (ประชากรศาสตร์และประชากรวิทยา . 2541: 173-174) คนที่มีอาชีพต่างกันย่อม

มองโลก มีแนวคิดอุดมการณ์และค่านิยมต่อสิ่งต่างๆ แ ตกต่างกันไป ซึ่งรวมไปถึงทัศนคติและความคิดเห็นในการใช้สินค้าและบริการต่างๆ ด้วย กล่าวคือ การซื้อของผู้บริโภคจะมีผลมาจากอาชีพด้วย

รายได้ เป็นดัชนีที่นิยมใช้กันมากที่สุดในการที่จะวัดฐานะทางเศรษฐกิจของครัวเรือน และบุคคลรายได้จะผันแปรตามระดับการศึกษาและอาชีพ มักนิยมพิจารณาจากรายได้ของบุคคลหรือรายได้ของครัวเรือนต่อหน่วยเวลา (ประชากรศาสตร์และประชากรวิทยา . 2541: 180-181) อาจจำแนกได้ดังต่อไปนี้

- รายได้ที่แท้จริง (real income) รายได้ทั้งหมดรวมถึงการออมเป็นรายได้ที่ยังไม่ได้หักค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น

- รายได้ที่หักภาษีแล้ว (disposable income) เป็นรายได้ที่หักภาษีทางตรงต่างๆที่ต้องจ่ายให้รัฐบาลเรียบร้อยแล้ว
- รายได้ที่หักค่าใช้จ่ายพื้นฐาน (discretionary income) เป็นรายได้ที่เหลือจากการหักภาษี นำมาหักค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นออก
  - รายได้มิใช่ตัวเงิน (imputed or non-money income) เป็นรายได้ทั้งหมดที่ได้รับเป็นสิ่งของโดยนับรวม สิ่งของโดยนับรวมไปถึงบ้านอาหารที่ได้รับในฐานะเป็นการตอบแทนการจ้าง รวมไปถึงผลผลิต เช่น โดยรวมไปถึง บ้านอาหารที่ได้รับในฐานะเป็นการตอบแทน การจ้าง รวมไปถึงผลผลิต เช่น ข้าวของชานา รายได้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริโภค รายได้เป็นเครื่องมือกำหนดความต้องการของคนตลอดจนกำหนดความคิดของคน กำกับสิ่งต่างๆ และพฤติกรรมต่างๆ รายได้เป็นสิ่งที่นักการตลาด และนักโฆษณาตระหนักถึงเสมอในการวางแผนโฆษณา นอกจากนี้การกำหนดนโยบายด้านราคาจะสัมพันธ์กับรายได้ของผู้บริโภคด้วย (สันวัฒนา วงษ์กะพันธ์.2531:41) รายได้จึงเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมการบริโภคด้วย

### 1.3 ปัจจัยในการทำงาน (Job Factor)

นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร รหลายท่านได้กล่าวว่า ข้อมูลทุกสิ่งทุกอย่างโดยรวมเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานไม่ใช่วิธีวัด ชั้นลำดับความแตกต่างของทัศนคติในด้านบวกและด้านลบของความพึงพอใจในงานทุกประเภท จึงจะทำให้พนักงานพอใจกับสภาพความพร้อมและความไม่พอใจที่พนักงานได้ปรับใช้อย่างเหมาะสม ตัวอย่างเช่น พนักงานมีความชอบในงาน และความสะดวกสบายในออฟฟิศแต่อาจไม่ชอบเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในตัวหัวหน้า หรือระบบโปรแกรมการประกันชีวิตหรือประกันสุขภาพของบริษัท การวัดความพึงพอใจเป็นสิ่งเดียวที่ใช้ทำการวัดความพึงพอใจที่ไม่ประสบผลสำเร็จ จึงเป็นเหตุให้นักจิตวิทยาได้สนใจในการวัดที่เฉพาะเจาะจงในความพึงพอใจในงานหลายๆ แง่มุมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานและองค์กร ได้ ด้วยเหตุนี้จึงมีการเสนอในรูปแบบงานแต่เป็นงานในหลายๆ ด้าน Harrell (1949: 260-274) กล่าวว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการปฏิบัติงานที่มีลักษณะ 2 ประการ ดังนี้ คือ

1. ความดึงดูดใจในงาน ได้แก่ หลังเลิกงานท่านรู้สึกที่ท่านได้ทำงาน งานของท่านเป็นงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้า ท่านรู้สึกภาคภูมิใจงานที่ท่านทำเสมอ และท่านพบว่างานของท่านทำ ทำ นำตื่นเต้น และให้ความรู้สึกที่ท่านประสบความสำเร็จในงาน
2. ความเป็นอิสระในงาน ได้แก่ ท่านมีแนวทางของท่านในวิธีที่ท่านทำงาน ท่านรู้สึกพอใจจากความเป็นอิสระในการทำงาน

#### 1.4 ความพยายามในการปฏิบัติงาน

ความหมายของการพยายามในการปฏิบัติงาน

อัลบานเนส (Albanese. 1981: 204; อ้างอิงจาก กายจนา เหมะธร . 2542) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานว่า ความพยายามการทำงานของคนงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ของงานเขาโดยตรง และความพยายามนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของคนงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาพยายามอยู่ เป็นต้น

บรูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข . 2544; อ้างจาก Baruch. 1968) ได้ให้ความหมายของการพยายามทำงานไว้ว่าสิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในขณะที่พยายามปฏิบัติงาน

เชอเมอฮอร์น ฮันท์ และออสบอร์น (ประทุม ฤกษ์กลาง; อ้างจาก Schemerhom, Hunt; & Osborn. 1995)

แนวคิดและประเภทของความพยายามในการปฏิบัติงาน

บรูส (อุทัย เนียรเจริญสุข. 2544; อ้างจาก Baruch. 1968) แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาความพยายามในการทำงานของบุคคลในองค์กร นั้น ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดว่า ความพยายามของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อความพยายามในการทำงาน แรงจูงใจ ของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการเป็นผลของสภาพร่างกาย (Physical condition) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติ และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัย (Social Condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และความสามารถของบุคคลนั้น เป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์ และการฝึกอบรม

สเตียร์ (พรพรรณ อุจน์จันทร์ . 2543; อ้างจาก Steers. 1997: 113) พรพรรณ อุจน์จันทร์ (2543: 28) ให้ความเห็นว่าตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร คือ ความพยายามการทำงานของคนในองค์กร

#### ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความความพยายามการปฏิบัติงานของบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547: 81-83) ความแตกต่างระหว่างบุคคล ย่อมมีผลต่องานที่ทำแตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือก บรรจุบุคคลเข้าทำงานหน้าที่ที่แตกต่างกันให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจ ความถนัดของบุคคลนั้น นอกจากนี้ คนเรายังมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำงานเพื่อรายได้ บางคนต้องการความมั่นคงเกียรติยศชื่อเสียงบางคนทำเพื่อให้มีเวลาว่างมากเกินไป จุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันทำให้บุคคลเลือกงาน ความตั้งใจในการ

ทำงานแตกต่างกันไป ในงานชนิดเดียวกันบุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเชาว์ปัญญาพอๆ กันก็ยังมี ความสามารถในการทำงานต่างกัน

วูม (Vroom. 1970: 91-103) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การที่คนงานจะมี แรงจูงใจที่จะทุ่มเทความ พยายาม (Effort) เพื่อการปฏิบัติงาน (Performance) เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ ต้องการหรือไม่นั้นจะ พิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายาม กับการปฏิบัติงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ และความคาดหวังเกี่ยวกับ คุณค่าของผลลัพธ์หรือ รางวัลที่จะได้รับ และและสรุปความพยายามกับการปฏิบัติ งาน ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จเป็นผู้ที่มี ความรับผิดชอบในงานอยู่เสมอ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในงานอยู่เสมอ มีความพร้อมในการเผชิญ กับปัญหาในงานของท่าน มีความพยายามที่จะปรับปรุงทักษะในการบริหารงานอยู่เสมอ และสามารถ ทำงานได้อย่างไรต่อเนื่องเป็นเวลานานเพื่อ ให้งานลุล่วงได้ด้วยดีพร้อมทั้งมีความพยายามในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

สาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพยายามในการปฏิบัติงานของบุคคล

1. ปัจจัยที่บุคคล บุคคลมีลักษณะคุณสมบัติแตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อการแสดงออก ของความพยายามแตกต่างกันด้วย ปัจจัยในส่วนบุคคล ได้แก่
  - 1.1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งมีความชำนาญเฉพาะด้านที่ไม่ เหมือนกัน เราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็มอบหมายงานให้กับคนนั้น
  - 1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกัน ของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป
  - 1.3 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับการทำงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม
  - 1.4 ความสนใจและความจูงใจ เป็นความสนใจแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกันความ สนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจ
  - 1.5 อายุ เพศ และวัยต่างๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่ จำเจและต้องใช้แรงงานอย่างหนัก หญิงและชายมีลักษณะที่แตกต่างกันบ้าง
  - 1.6 การศึกษา มีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญเฉพาะย่อมต้องการ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้นๆ มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะกระทำได้

สรุปความพยายามในการทำงาน หมายถึง การระบุสิ่งที่จะต้องมีการใช้ ความคิดและการใช้กายของงานนั้นที่ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้สำหรับความต้องการด้านการใช้ ความคิดอาจมีการระบุทั้งความคิดและกา ไรใช้สายตาดูตลอดจนมีความตั้งใจหรือความกดดันทาง จิตใจ ตัวอย่างเช่น ถ้าเป็นการใช้แรงกายก็ต้องการระบุจำนวนน้ำหนักที่ยก การเดินไปเดินมา

ก้มๆ เงยๆ และกิจกรรมทางร่างกายอื่นๆ ที่ต้องทำในขณะที่ทำงานนั้นคือ การปฏิบัติงานจะต้องมีการพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว

การใช้กำลังความพยายาม จะประสบความสำเร็จทางด้านผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือไม่นั้น ท่านจะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในงานอยู่เสมอ ท่านจะต้องมีความพร้อมในการเผชิญกับปัญหาในงานของท่าน ท่านจะต้องมีความพยายามที่จะปรับปรุงทักษะ ในการบริหารงานอยู่เสมอ ท่านสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานเพื่อให้งานลุล่วงได้ด้วยดี และท่านจะต้องมีแรงจูงใจอยู่เสมอ

### 1.5 ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Job performance)

ความหมายของผลการปฏิบัติงาน จำเนียร จวงตะวัน (2531) ได้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานว่า ผลงานที่พนักงานผู้นั้นปฏิบัติได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทั้งในแง่คุณภาพ ปริมาณ และแบบอย่างของการปฏิบัติงานที่แสดงออกมาว่าเป็นอย่างไร

อรุณ รักธรรม (2542) ได้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การงานบุคคล

เพชรสิริ เหลืองไพโรจน์ (2542) ได้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงาน คือ การทำงานของบุคคลที่แสดงให้เห็นคุณค่าและความสามารถของเขาจากการทำงาน

เพียงภัทร์ เจริญพิทยา (2546) ได้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงาน คือ ระดับผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงของ ผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง จากความหมายของผลการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงาน ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของบุคคลในงาน ตามบทบาท ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ให้เกิดผลงานตามที่องค์กร คาดหวังหรือให้สอดคล้องกับเกณฑ์หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ตั้งไว้

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานแลคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติ งานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน น ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพ ในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

## 1.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Theories of motivation)

### 1.6.1 ทฤษฎีการจูงใจของ McGregor (McGregor's Theory X and Theory Y)

แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960: 33-48) ทฤษฎี X มีทัศนคติในการมองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี สรุปแนวคิดที่สำคัญของ ทฤษฎีนี้ได้เป็น 3 ประการ คือ

1. โดยทั่วไปแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามหลีกเลี่ยง เพื่อที่จะไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยกับงาน
2. เมื่อมนุษย์ไม่ชอบทำงาน และเห็นว่าวิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้นั้น ต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ช่มชู้ สั่งการ และลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์
3. เห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ และพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่คอยหวังความก้าวหน้า ทะเยอทะยานน้อย แต่สิ่งที่ต้องการมากเหนืออย่างอื่นคือ ความมั่นคงปลอดภัย

จากแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ไม่ดีดังกล่าว จึงเห็นได้ว่าผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไร จึงต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุม บังคับบัญชาเพราะเห็นว่าถ้าไม่มีหัวหน้าบังคับบัญชาหรือไม่มีใครมาชี้แนะสั่งการ งานก็มักไม่เดิน การที่มีหัวหน้ามาบังคับบัญชาในความหมายของกลุ่มนี้ คือ การว่ากล่าวและลงโทษ เหตุที่ต้องทำดังนี้ โดยมีเหตุผลว่าพื้นฐานของคนมักเกียจคร้านและขาดความรับผิดชอบ คือทฤษฎีในกลุ่มนี้จะมองมนุษย์ในแง่ลบเป็นส่วนใหญ่ ทฤษฎี Y มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี ซึ่งตรงกันข้ามกับ ทฤษฎี X ซึ่งแนวคิดของ ทฤษฎีนี้ สรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. โดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่ มีความมานะ พยายามทั้งทางจิตใจและร่างกาย มนุษย์มิได้รังเกียจการทำงาน เห็นว่างานช่วยสนองความต้องการของตน และเห็นว่าบางครั้งบางคราวที่มนุษย์จำต้องหลีกเลี่ยงงานนั้น น่าจะเนื่องมาจากลักษณะการควบคุมของหัวหน้างาน หรืออำนาจการควบคุมจากภายนอก
2. การทำให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอาจไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุมและบังคับ การให้โอกาสคนงานได้ทำงานในบรรยากาศที่เขาเป็นตัวของตัวเอง และยอมรับในวัตถุประสงค์ของงานได้ จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
3. มนุษย์โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม เป็นคณะทำงานอยู่แล้ว ดังตัวอย่างที่บางประเทศ หรือบางท้องที่ ที่นิยมมารวมกลุ่มทำงานด้วยกันที่เรียกว่า “ประเพณีลงแขก” ในสมัยโบราณ

4. มนุษย์มักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานแต่ละอย่าง จะเกิดความรู้สึกพอใจ สมใจ เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยส่วนรวม

5. มนุษย์เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสมพร้อมต่อการยอมรับในความรับผิดชอบของตน และพร้อมต่อการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ใครก็ตามที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยานและแสวงหาความมั่นคง ความปลอดภัยอย่างเดียว น่าจะไม่ใช่ลักษณะที่แท้จริงของเขา การกระทำนั้นๆ น่าจะเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งผลักดันบางอย่าง

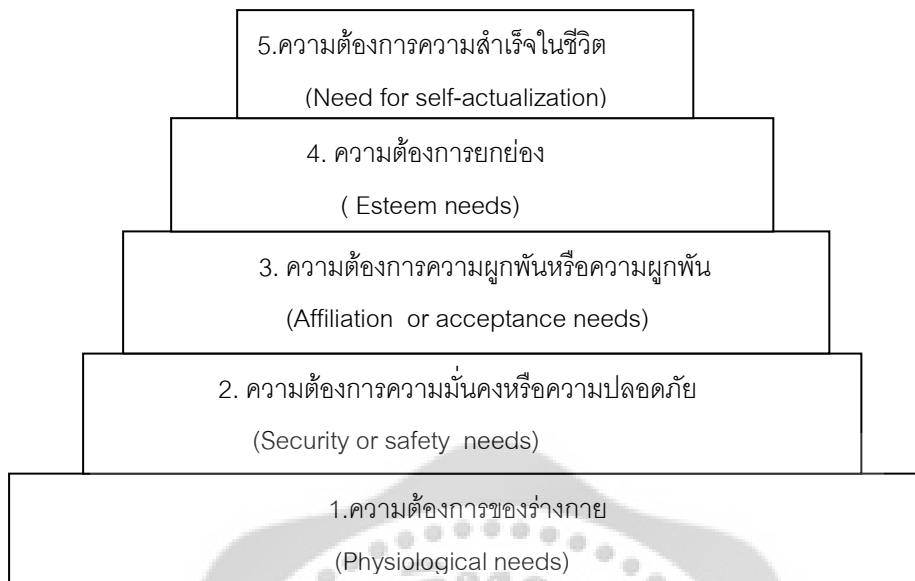
6. บุคคลในองค์การแต่ละคน มักมีคุณลักษณะในตัวด้วยกันทั้งนั้นในด้านความสามารถทางการคิด ความฉลาด การสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์

จะเห็นได้ว่าทฤษฎี Y ของมนุษย์ในแง่ดี จากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ดีดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน นอกจากนั้นทฤษฎี Y นี้ ยังเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตนเองดี และรู้ขีดความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อพนักงาน และควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมี ส่วนร่วมในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นพิจารณาได้ว่า ทฤษฎีของ Maslow, Herzberg และ McClelland ก็ตามจะยังคงมุ่งเน้นในเรื่องของปัจจัยที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจเพื่อให้เกิดพฤติกรรมเท่านั้น ทฤษฎีดังกล่าวไม่ได้เน้นในเรื่องของกระบวนการแรงจูงใจหรือมองว่าแรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร สำหรับทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม, พอร์เตอร์, ลอเลอร์ (Vroom, Porter ; Lawer) ที่เน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานที่ยึดถือเอาความคาดหวังเป็นตัวแปรพื้นฐานในการจูงใจ

นอกจากนี้แล้วในส่วนของการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจพบว่า ความพึงพอใจโดยทั่วไป จะไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคล อาทิ อายุ เพศ สถานภาพสมรส เป็นต้น (Ash. 1954: 338)

### 1.6.2 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow s Hierarchy of Needs)



ภาพประกอบ 2 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow s Hierarchy of Needs)

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (พศ.). *องค์การและการจัดการ*. หน้า 112. (อ้างอิงจาก Koontz. 1993. P.469).

จากภาพประกอบ 1 อธิบายได้ดังนี้

1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น และการนอน การพักผ่อน Maslow ได้กำหนดซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นที่จะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงความปลอดภัย (Security, or safety needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการความผูกพันหรือความผูกพัน (Affiliation, or acceptance,needs) เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการยกย่อง ( Esteem needs) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความพึงพอใจนี้เป็นความพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)

ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self-actualization) Maslow คำนึงว่า ความต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

### 1.6.3 ทฤษฎีปัจจัยคู่ของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959: 71-79) และคณะได้ทำการศึกษาเพื่อหาคำตอบว่า ประสบการณ์ จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นพิเศษ และความรู้สึกที่มี ต่อประสบการณ์แบบนั้นเป็นไปในทางบวกและทางลบ ซึ่งคำตอบที่ได้จากการศึกษาถูกเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับงานโดยตรง เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลชอบและรักงาน ที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้ ความสำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกถึงความสำเร็จของตนเอง นั้นมีบุคคลอื่นรับรู้ และได้รับการยอมรับ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือพนักงานต้องมีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความน่าสนใจ และน่าทำ
4. ความรับผิดชอบ คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่างานที่ตัวเองมีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบ ทั้งต่อตนเองและต่องาน
5. ความก้าวหน้าและการ เจริญเติบโต คือ พนักงานต้องรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพที่ จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่งานรวมถึง ต้องตระหนักว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำ มี ทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิด ความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมี ความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโง่ง การทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงาน ในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการ ทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ ดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎีนี้ เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ตัวกระตุ้น (motivators) และ “การบำรุงรักษา“ (hygiene) ซึ่ง 2 ปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์การ ควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

#### 1.6.4 ทฤษฎีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของ McClelland (McClelland's Need Achievement Theory)

แมคคลีแลนด์ (Mc Clelland) ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ซึ่งถือเป็นพลัง ความต้องการทางสังคม อำนาจ และความสำเร็จ โดยเสนอว่าลักษณะบุคคลที่ได้รับความสำเร็จใน การปฏิบัติงานจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความรับผิดชอบสูง ไม่เกียจงาน และเมื่อเผชิญอุปสรรคก็มักค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ได้ ไม่ยอมแพ้ปัญหา

2. สามารถวางเป้าหมายในระดับกลางได้ โดยคำนึงถึงความเสี่ยง
3. มีความต้องการรับทราบผลการกระทำของตน (Feedback)
4. เป็นผู้ต้องการทำงานร่วมกับผู้มีความสามารถ โดยไม่คำนึงถึงว่าเป็นใคร

นอกจากนี้แล้วยังค้นพบข้อที่น่าสนใจในเรื่องความต้องการของพนักงานที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการทำงานที่มีลักษณะ 3 ประการ ด้วยกัน ดังนี้คือ 1) พนักงานต้องการที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเป็นส่วนเฉพาะของเขา เขามี อีสุระที่จะตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเขาเอง 2) พนักงานต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี

### 1.7 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จาคอบสัน (Jacobson. 1963: 92) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจของครูในการทำงานนี้  
ดังนี้

1. ทศนคติที่ครูมีต่อครูใหญ่
2. ความพึงพอใจที่ครูมีความเป็นส่วนตัวกับสมาชิกในโรงเรียน
3. ความมีเสรีภาพในการทำงานตามแผนงานของเขา
4. โอกาสในการเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเขา
5. ทศนคติต่อการบริหารงานของครูใหญ่

กิลเมอร์ (Gilmer. 1966: 279-283) ได้อธิบายถึงปัจจัยต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งหมายถึงความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงของหน่วยงาน ที่ให้ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือต่อหน่วยงาน ซึ่งความรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัยนี้เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. โอกาสในการทำงาน ซึ่งพบว่า หากไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดองค์กร ชื่อเสียง รายได้ และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายขององค์กร ซึ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงแก่ผู้ปฏิบัติงาน
4. ค่าจ้าง/รายได้ และโอกาสในความก้าวหน้า จะมีความสัมพันธ์กับเงิน ซึ่ง องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พอใจได้มากกว่าความพึงพอใจ
5. ลักษณะงาน หากได้ทำงานตามความถนัดหรือตามความสามารถ ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ และคนที่มีความรู้สูงจะพึงพอใจต่อองค์ประกอบนี้มาก

6. การควบคุมดูแล ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากหากมีการบังคับบัญชาไม่ดีจะทำให้เกิดการลาออกของพนักงานได้

7. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้เป็นส่วนหนึ่งของความต้องการทางสังคม หรือการให้สังคมยอมรับ

8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งองค์ประกอบนี้จะมีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูง

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ถือเป็นความต้องการลำดับต้น จึงก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

10. ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการวันหยุด วันพักผ่อนต่างๆ

ทิฟฟิน; และแมคคอร์มิค Tiffin and McCormick (1968:339) ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. สภาพการทำงาน
2. สถานะบ้านหรือสถานที่ทำงานและการจัดดำเนินการ
3. ค่าจ้าง
4. ชั่วโมงในการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะของงาน
7. การนิเทศงาน
8. การเลื่อนตำแหน่ง

แวน เดอร์เซด (Van Dersal. 1968: 62-72) ได้อธิบายถึงตัวกระตุ้นที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับของสังคม ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า

นอกจากนี้แล้ว ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นองค์ประกอบด้วย

1. นโยบายการบริหารองค์กร
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. เงินเดือน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา

5. สภาพการทำงาน

กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford; & Gray. 1968: 62-72) ได้เสนอองค์ประกอบที่  
 ใช้อำนวยความสะดวก พึงพอใจในการทำงานเอาไว้ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. โอกาสในการก้าวหน้า
3. เป็นงานที่สังคมยอมรับ
4. ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ
5. สภาพการทำงาน
6. การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
7. องค์การและการบริหารงาน
8. ปริมาณงาน
9. ค่าจ้าง
10. การนิเทศงาน
11. การติดต่อสื่อสาร
12. ชั่วโมงในการทำงาน
13. เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก
14. สิทธิและผลประโยชน์ต่างๆ

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย เศรษฐกิจ สังคม และอิทธิพลจากภาครัฐบาล  
 นอกจากนี้แล้ว ซอฟฟีลด์ (Schofield. 1975: 242) ได้เสนอถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจใน  
 การปฏิบัติงาน ได้แก่ภาวะต่อไปนี้คือ

1. ไม่มีเป้าหมายในการทำงาน
2. ไม่ได้รับการยอมรับ
3. ทำงานซึ่งไม่ท้าทาย
4. ไม่มีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้
5. งานประจำวันที่ซ้ำซาก มีเวลาร่างมากเกินไป
6. เกิดภาวะที่ตกใจและฉุกเฉินในการทำงาน
7. ไม่ชอบในงานหลักที่ทำ
8. ได้รับคำสั่งที่ขัดแย้ง และการให้คำแนะนำมากเกินไป
9. การเปลี่ยนหน้าที่การงานบ่อยๆ

10. ทำงานในสภาวะที่เร็วกว่าหน่วยงานใกล้เคียง

11. ทำงานโดยไม่มีความหวัง

## 2. ประวัติย่อของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

โรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่งใน เขตจังหวัดสมุทรปราการ เปิดดำเนินกิจการเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ 2535 ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล เปิดดำเนินการมาเป็นเวลา 15 ปี มีประชาชนที่มารับบริการในเขต อำเภอพระสมุทรเจดีย์และอำเภอพระประแดงของ จังหวัดสมุทรปราการ รวมถึงประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตทุ่งครุ เขตราชบุรีบูรณะ และประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่อื่นของกรุงเทพมหานคร อีกด้วย โรงพยาบาลมีทีมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางครบทุกสาขา พร้อมด้วยอุปกรณ์การแพทย์ที่ทันสมัยแบ่งเป็น 6 ศูนย์ประกอบด้วย

1. ศูนย์อายุรกรรม
2. ศูนย์ศัลยกรรม
3. ศูนย์สูติ-นรีเวชกรรม
4. ศูนย์กุมารเวช
5. ศูนย์ตรวจสุขภาพ
6. ศูนย์ไตเทียม

และแผนกต่างๆ อาทิ

- แผนกทันตกรรมและทันตกรรมสำหรับเด็ก
- แผนกหู คอ จมูก
- แผนกจักษุกรรม
- แผนกศัลยกรรมและกระดูก
- แผนกศัลยกรรมสมอง ฯลฯ

อีกทั้งยังมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆออกตรวจ อาทิ อายุรแพทย์ หลอดเลือด และหัวใจ อายุรแพทย์โรคเลือด และมะเร็ง สูตินรีแพทย์เฉพาะมะเร็งในสตรี เป็นต้น เพื่อให้ผู้รับบริการทุกท่านได้รับการบริการที่มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นที่น่าพึงพอใจ โรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งใน จังหวัดสมุทรปราการ จึงมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐาน HA

ผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพที่ผ่านมา คือ

ปี 2551 โรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผ่านการตรวจประเมินคุณภาพมาตรฐาน HA บันไดขั้นที่ 1

ปี 2552 โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผ่านการตรวจประเมินคุณภาพมาตรฐาน HA บันไดขั้นที่ 2

ปี 2553 โรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มุ่งมั่นสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามมาตรฐาน HA ทั้งระบบ

โรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มุ่งเน้นการให้การรักษาพยาบาลโดยทีมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญแล้ว ยังอาศัยเครื่องทางการแพทย์อันทันสมัยมาร่วมในการวินิจฉัยเพื่อให้ได้การรักษาที่แม่นยำเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อคนไข้

สำหรับอุปกรณ์และเครื่องมือทางการแพทย์ประกอบด้วย

1. เครื่องอุปกรณ์และเครื่องมือทางการแพทย์ประกอบด้วย
  - 1.1 เครื่องเอกซเรย์คอมพิวเตอร์ (CT- SCAN)
  - 1.2 เครื่องอัลตราซาวด์สามมิติ (Ultrasound 3D)
  - 1.3 เครื่องตรวจมะเร็งเต้านม (Mammogram)
  - 1.4 เครื่องตรวจวัดกระดูกพรุน /บาง (Bone Density)
  - 1.5 เครื่องตรวจสมรรถภาพของเส้นเลือด (ABI )
  - 1.6 เครื่องตรวจหัวใจโดยการวิ่งสายพาน (EST)
  - 1.7 กล้องส่องตรวจกระเพาะอาหารและลำไส้ (Gastroscope & Colonoscope)
  - 1.8 กล้องส่องตรวจ หู คอ จมูก
  - 1.9 กล้องส่องตรวจฟัน (Intra Oral Camera)
  - 1.10 เครื่องตรวจผลทางห้องปฏิบัติการแบบอัตโนมัติ (AutoMate) เป็นต้น

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1 งานวิจัยในประเทศ

สำหรับการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีดังนี้

กนกวรรณ แสงหาญ (2538) ได้ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน กรณีศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในภาค 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แยกตาม เพศ อายุ การสมรส การศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่ง จำนวนสมาชิกในครอบครัว และระยะเวลาห่างจากบ้านจากที่ทำงาน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ และจำนวนสมาชิกในครอบครัวมีความแตกต่างกัน

ญาดา พงศ์บริพัตร (2542) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจวินาศภัย พบว่า พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจวินาศภัยมีความพึงพอใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

จารุวรรณ ชิตโชติ (2549) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม ผลการศึกษา พบว่า ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย โครงสร้างกับความพึงพอใจในงานโดยใช้การทดสอบค่าไคสแควร์ปรากฏว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นไปตามที่ตั้งสมมติฐานไว้ขณะที่ความจำในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

รุ่ง กุ์พวงไพโรจน์ (2540: 53) ได้ศึกษาผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาผลว่ากลุ่มพนักงานชายที่สมรสแล้วที่มีวุฒิการศึกษาต่ำและสูงกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานเพศหญิงที่ยังโสดและมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและเมื่อวิเคราะห์ระหว่างศักยภาพของแรงจูงใจกับความพึงพอใจในงาน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพของแรงจูงใจกับความพึงพอใจอยู่ในรูปของสมการเส้นตรง

รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์ (2552) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) ผลการศึกษา พบว่า

1. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 42 - 49 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 19,000 บาท มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน / หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่ ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป

2. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) มีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องและบรรทัดฐานของสังคม

3. พนักงานที่ปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านบริษัทและการดำเนินงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านลักษณะทางสังคม

4. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สุภาพร เพชรรัตน์ภู ล (2550) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหารจำกัด (มหาชน) โรงงานอาหารแปรรูปสัตว์น้ำระโนด ผลการศึกษา พบว่าการค้นคว้าอิสระมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เพศหญิง อายุระหว่าง 25-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปี และตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหารจำกัด (มหาชน) โรงงานอาหารแปรรูปสัตว์น้ำระโนด ภาพรวม มีความคาดหวังระดับมาก เมื่อพิจารณาตามระดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านค่าจ้างและ สวัสดิการ ตามลำดับสำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหารจำกัด (มหาชน) โรงงานอาหารแปรรูปสัตว์น้ำระโนด ภาพรวม มีความพึงพอใจระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจระดับมาก และด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าจ้างและสวัสดิการ มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความคาดหวังในการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เสาวรส คุณาปัญญา (2552) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง .ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บุชานัน (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. 2544: 24; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974. Administrative Science Quarterly 19. p. 533-545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการของบริษัทธุรกิจและรัฐบาล พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้จัดการจะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

อรัญญา สุวรรณวิก (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ยุคคอม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุงานสูงและปานกลางมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำ

### 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ไวน์ (Wiles. 1967: 229) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากนักศึกษาปริญญาโทที่กำลังศึกษาวิชาบังคับบัญชาซึ่งจะออกไปประกอบอาชีพครู จำนวน 1,000 คน ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาเหล่านี้มีความต้องการสอดคล้องกัน รวมถึงมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg คือ มีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่สบาย สภาพการทำงานที่ดี การได้รับการยอมรับนับถือ การให้มีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายและโอกาสที่จะเป็นตัวของตนเอง

แฮมเมอร์ (Hammer. 1971: 3373-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของครูที่สอนในชั้น พิเศษ ในรัฐไอโอวา โดยนำ ทฤษฎีของ Herzberg มาใช้ ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบที่ทำให้ครูในชั้นพิเศษพอใจในการทำงานคือ ความเจริญในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะ ของงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาตัวแปรต่างๆ ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ สถานภาพ การสมรส แล้วพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สเตด และสคามเมลล์ (ชิตารจ ศรีบัณฑิต. 2545: 34; อ้างอิงจาก Stead; & Scamell. 1980: 380-389) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นใจตนเองกับความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 62 คน พบว่า การฝึกให้มีความมั่นใจในตนเอง นั้นอาจทำให้บรรณารักษ์มีอายุมากและมีประสบการณ์ในการทำงานมีความพึงพอใจลดลงในปัจจัยการบังคับบัญชา สำหรับบรรณารักษ์ที่มีความมั่นใจในตัวเองสูงจนเกินไป หากเขาได้รับการฝึกฝนให้มีความมั่นใจในตัวเองอย่างถูกวิธีแล้วสามารถทำงานด้านบริหารหรือการบังคับบัญชาเป็นที่พอใจ ต่อคนทั่วไปได้ สำหรับ

บรรณารักษ์ที่มีความมั่นใจในตนเองน้อยเกินไป หากได้รับการฝึกฝนให้มีความมั่นใจในตนเองเพิ่มมากขึ้นแล้ว จะทำให้เขาารู้สึกมีความพึงพอใจมากขึ้นในลักษณะในปัจจุบันลักษณะงาน

สำหรับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ในครั้งนี้ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องสำหรับแต่ละกรอบการวิจัยโดยในการศึกษารอบ ปัจจัยในการทำงาน ในข้อปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน โดยใช้แนวความคิดของ ประชากรศาสตร์และประชากรวิทยา (2541) กล่าวว่า ผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันทางความคิดค่านิยม และทัศนคติ รวมถึงพฤติกรรมความต้องการตลอดจนการตัดสินใจซื้อสินค้า อายุมีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกและพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อ อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรมกลุ่มอายุ 5 ปี สามารถให้ข้อมูลที่ละเอียดมากเพียงพอ อายุมีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกและพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อ อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรมและเป็นสิ่งกำหนดความแตกต่างในเรื่องความยากง่ายในการชักจูงในด้วยการวิจัยทางจิตวิทยา ส่วนระดับการศึกษาของบุคคลจะมีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อแตกต่างกันไปตามระดับของความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับ และรายได้เป็นเครื่องมือกำหนดความต้องการของคนตลอดจนกำหนดความคิดของคน กำกับสิ่งต่างๆ และพฤติกรรมต่างๆ รายได้เป็นสิ่งที่นักการตลาดและนักโฆษณาตระหนักถึงเสมอในการวางแผนโฆษณา นอกจากนี้การกำหนดนโยบายด้านราคาจะสัมพันธ์กับรายได้ของผู้บริโภคด้วย ส่วนกรอบแนวคิดความตั้งใจในงาน และความเป็นอิสระในงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮาร์เรลล์ (Harrell, 1949: 260-274) ซึ่งกล่าวไว้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจไม่เต็มพิกัดสูงมักต้องการทำงานที่มีลักษณะ 2 ประการ ดังนี้ คือ 1) ความตั้งใจในงานได้แก่ หลังเลิกงานท่านรู้สึกที่ท่านได้ทำงาน งานของท่านเป็นงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้า ท่านรู้สึกภาคภูมิใจงานที่ท่านทำเสมอ และท่านพบว่างานของท่านทำ ทาย นำตื่นเต้น และให้ความรู้สึกว่าท่านประสบความสำเร็จในงาน 2) ความเป็นอิสระในงาน ได้แก่ ท่านมีแนวทางของท่านในวิธีที่ท่านทำงาน ท่านรู้สึกพอใจจากความเป็นอิสระในการทำงาน ส่วนกรอบความพยายามในการปฏิบัติงานใช้ทฤษฎี

แนวคิดและประเภทของความพยายามในการปฏิบัติงาน ใช้แนวคิดของ อัลบานเนส (Albanese, 1981: 204; อ้างอิงจาก กายจนา เหมะธรร. 2542) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานว่า ความพยายามการทำงานของคนงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานเขาโดยตรง และความพยายามนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของคนงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาพยายามอยู่ ซึ่งการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน (Effort) ซึ่งได้ศึกษารายชื่อ ดังต่อไปนี้ 1) ท่านเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในงานอยู่เสมอ 2) ท่านมีความพร้อมในการเผชิญกับปัญหาในงานของท่าน 3) ท่านมีความพยายามที่จะปรับปรุงทักษะในการบริหารงานอยู่เสมอ 4) ท่านสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานเพื่อให้

งานลุล่วงได้ด้วยดี และ 5) ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่เสมอ ตามลำดับ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ใช้แนวคิดของ เพียงภัทร์ เจริญพิทยา (2546) ซึ่งกล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึงระดับผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งเป็นการกระทำของบุคคลในงาน ตามบทบาท ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ให้เกิดผลงานตามที่องค์กรคาดหวังหรือให้สอดคล้องกับเกณฑ์หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ตั้งไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับ การศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ เนื่อง จากกรอบแนวความคิดใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่งงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ รวมทั้งปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ความตั้งใจในการทำงาน และความเป็นอิสระในงาน และ ความพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยในรายชื่อ อดังกล่าว ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ยัง ส่งผลต่อความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กรในอนาคต

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานใน โรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งแบ่งเป็น ระดับผู้บริหาร พนักงานปฏิบัติการ จำนวน 200 คน (แผนกทรัพยากรบุคคล ในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ, มิถุนายน 2554)

##### 3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 200 คน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างในกรณีที่ทราบสัดส่วนประชากรแน่นอน (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 74) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความผิดพลาดสูงสุดที่ยอมให้เกิดขึ้น 5% หรือ 0.05

โดยกำหนดให้

$n$  = ขนาดตัวอย่างที่ถูกต้อง

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด (200)

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวอย่างคือ  $100 - 95 = 5\%$

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$= \frac{200}{1 + 200 (0.05)^2}$$

$$= \frac{200}{1+200(0.025)}$$

$$= 133 \text{ ตัวอย่าง}$$

จากสูตรที่คำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่าง 133 คน

### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

**ขั้นที่ 1** ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อยๆ หรือแบ่งเป็นชั้นภูมิก่อน ในการศึกษาครั้งนี้จะแยกแต่ละแผนก ออกเพื่อกระจายให้ตัวอย่างที่ได้รับเลือกมีโอกาสเป็นตัวแทนทุกชั้น ก็จะได้ตัวแทนที่ดียิ่งขึ้น

การสุ่มตัวอย่างครั้งนี้คิดร้อยละ 60 ของแต่ละแผนก มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรแยกตามแผนก

แผนก	จำนวน	จำนวนที่สุ่มมา 60%
การตลาดและประชาสัมพันธ์	16	9
อาคารและสถานที่	22	13
บัญชีและการเงิน	23	13
ฝ่ายบริหาร	15	9
การพยาบาล	96	72
คณะแพทย์	28	17
รวม	200	133

**ขั้นที่ 2** สุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยการทำแบบสุ่มตัวอย่างแจกแบบสอบถาม พนักงาน ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 133 คน

### 3.3 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ" ณ ระยะเวลาที่ทำการวิจัย โดยเก็บข้อมูลในช่วง เดือน กรกฎาคม 2555- สิงหาคม 2555

## 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถาม เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีปัจจัยในงาน (Job Factor) ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ด้านความตั้งใจ
2. ความเป็นอิสระในการทำงาน

โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวม (Likert scale questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ประกอบด้วย ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เกณฑ์การให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	เกณฑ์การให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	เกณฑ์การให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เกณฑ์การให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เกณฑ์การให้คะแนน	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้

(ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548: 149-150)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงที่สุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากนั้นนำมาแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามโดยกำหนดความสำคัญ  
ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย

4.21 - 5.00	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าปัจจัยในงานมีความสำคัญในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าปัจจัยในงานมีความสำคัญในระดับมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าปัจจัยในงานมีความสำคัญในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าปัจจัยในงานมีความสำคัญในระดับน้อย
1.00 - 18.00	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าปัจจัยในงานมีความสำคัญในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้ความพยายามในการทำงาน (Effort) ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด จำนวน 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายปิด (Likert scale questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ประกอบด้วย ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เกณฑ์การให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	เกณฑ์การให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	เกณฑ์การให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เกณฑ์การให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เกณฑ์การให้คะแนน	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548: 149-150)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากนั้นนำมาแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามโดยกำหนดความสำคัญ  
ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย

4.21 – 5.00	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการใช้ความพยายาม ในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการใช้ความพยายาม ในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการใช้ความพยายาม ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการใช้ความพยายาม การทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการใช้ความพยายาม ในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ลักษณะ ของคำถามเป็นแบบปลายเปิด  
จำนวน 3 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิดแบบ (Likert scale questions) แบบ  
เลือกตอบข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุดโดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า  
(Rating scale) ซึ่งระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน  
ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เกณฑ์การให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	เกณฑ์การให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	เกณฑ์การให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เกณฑ์การให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เกณฑ์การให้คะแนน	1	คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้  
(ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548: 149-150)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงที่สุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากนั้นนำมาแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามโดยกำหนดความสำคัญ  
ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย

- 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลการปฏิบัติงาน  
อยู่ในระดับดีมาก
- 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลการปฏิบัติงาน  
อยู่ในระดับเห็นดี
- 2.61 – 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลการปฏิบัติงาน  
อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลการปฏิบัติงาน  
อยู่ในระดับไม่ดี
- 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผลการปฏิบัติงาน  
อยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบ  
ปลายเปิด จำนวน 4 ข้อ แบบ Semantic Differential Scale โดยวัดจากขวาไปซ้ายด้วยคำตอบที่มี  
ลักษณะตรงกันข้ามกัน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งวัดจากข้อมูล  
ประเภท อันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับพอใจมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับพอใจมาก
- คะแนน 3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับพอใจปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับไม่พอใจมาก
- คะแนน 1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับไม่พอใจมากที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น  
(Interval scale) ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548: 149-150)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงที่สุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากนั้นนำมาแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามโดยกำหนดความสำคัญ  
ดังนี้ ค่าคะแนนเฉลี่ย

4.21 – 5.00 หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับพอใจมาก
3.41 – 4.20 หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับพอใจ
2.61 – 3.40 หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60 หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับไม่พอใจ
1.00 – 1.80 หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับไม่พอใจอย่างมาก

#### ส่วนที่ 5 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำถามข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

คำถามข้อที่ 2 อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุดังนี้ อายุ (มัลลิกา บุญนาค. 2537: 29)

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี
2. 21 – 30 ปี
3. 31 – 40 ปี
4. 41 ปีขึ้นไป

คำถามข้อที่ 3 สถานภาพสมรส เป็นแบบสอบถาม ชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัด  
ข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) (มัลลิกา บุญนาค. 2537: 29) ดังนี้ ได้แก่

1. โสด
2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

คำถามข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) (มัลลิกา บุญนาค. 2537: 29) ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

คำถามข้อที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดช่วงรายได้ (มัลลิกา บุญนาค . 2537: 29) ดังนี้

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
2. 10,001 – 20,000 บาท
3. 20,001 – 30,000 บาท
4. 30,001 – 40,001 บาท
5. มากกว่า 40,001 บาท

คำถามข้อที่ 6 ระดับตำแหน่งงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ได้แก่ (มัลลิกา บุญนาค. 2537: 29) ดังนี้

1. ระดับปฏิบัติการ (พนักงาน, เจ้าหน้าที่)
2. ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้จัดการ, หัวหน้าฝ่าย, หัวหน้าแผนก)
3. ผู้บริหารระดับสูง (ผู้บริหารระดับสายงานขึ้นไป)

คำถามข้อที่ 7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) (มัลลิกา บุญนาค. 2537: 29) ดังนี้

โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดดังนี้

1. ต่ำกว่า 5 ปี
2. 5-10 ปี
3. 11 ปีขึ้นไป

คำถามข้อที่ 8 แผนกในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิดโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ได้แก่ (มัลลิกา บุนนาค. 2537: 29) ดังนี้

1. การตลาดและประชาสัมพันธ์
2. อาคารและสถานที่
3. บัญชีและการเงิน
4. ฝ่ายบริหาร
5. การพยาบาล
6. คณะแพทย์

### วิธีการสร้างเครื่องมือ

แหล่งที่มาของข้อมูลประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสร้างแบบสอบถาม
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพพระประแดงจังหวัดสมุทรปราการ

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และเสนอแนะเพิ่มเติม ก่อนนำเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 49)

$$\text{Cronbach's Alpha} = \frac{\overline{\text{kcovariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ  $\alpha$  = สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น  
 $k$  = จำนวนข้อคำถาม  
 $\overline{\text{covariance}}$  = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ  
 $\overline{\text{variance}}$  = ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่น โดยจำแนกได้ดังนี้

#### ปัจจัยในงาน

ความตั้งใจในงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.743
ความเป็นอิสระในงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.843
ความพยายามในการปฏิบัติงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.805
การปฏิบัติงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.725
ความพึงพอใจในงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.862

6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 ชุด ซึ่งจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม 133 ชุด ใ้จำนวนครบจำนวน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2 นำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง และทำการเก็บรวบรวม

แบบสอบถามด้วยตนเอง

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมเอาไว้ ทั้งหน่วยงานของรัฐ และเอกชน ดังนี้

2.1 หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ

2.2 ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

2.3 หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

##### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยจะต้องตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. ทำการลงรหัสแล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistic Package for Social Science) for Windows Version 11.5

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ สามารถจำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

3.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพ พระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยสามารถวิเคราะห์แบบสอบถามได้ดังนี้

3.1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยนำเสนอในรูปแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีปัจจัยในงาน โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.1.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการใช้ความพยายามในการทำงาน โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.1.4 แบบสอบถามส่วนที่ 4 เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อผลของการปฏิบัติงาน โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.1.5 แบบสอบถามส่วนที่ 5 เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) โดยใช้สมมติฐาน เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 3.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตจังหวัด

สมุทรปราการ ที่แตกต่างกันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา รายได้ ระดับ ตำแหน่งงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เพศที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test

อายุที่แตกต่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แตกต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ One-Way ANOVA

สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แตกต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ One-Way ANOVA

ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แตกต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ One-Way ANOVA

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แตกต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ One-Way ANOVA

ระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แตกต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ คือ One-Way ANOVA

### 3.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient)

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานข้อที่ 3 ความพยายามในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานข้อที่ 4 ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

## 4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 4.1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

#### 4.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

#### 4.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) (บุญชม ศรีสะอาด. 2538: 56)

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

เมื่อ  $\bar{X}$  = ค่าเฉลี่ยของคะแนน  
 $\sum X$  = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด . 2538: 87)

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

เมื่อ S.D. = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง  
 $X$  = คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง  
 $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $n-1$  = จำนวนตัวแปรอิสระ  
 $(\sum x)^2$  = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง  
 $\sum x^2$  = ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

4.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้

4.2.1 ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่ม (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2539: 113-114)

กรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มเท่ากัน  $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

$$S_p = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{(n_1 - 1) + (n_2 - 1)}$$

โดยมีค่าองศาอิสระ (Degree of freedom หรือ d.f.) ดังนี้

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

กรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มไม่เท่ากัน  $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

โดยมีค่าองศาอิสระ (Degree of freedom หรือ d.f.) ดังนี้

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{(n_1-1)} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{(n_2-1)}}$$

เมื่อ  $t$  = ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบ  $t$

$\bar{X}_1$  = ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$  = ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2

$S_1^2$  = ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ 1

$S_2^2$  = ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ 2

$n_1, n_2$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2

4.2.2 ANOVA (One-Way Analysis of Variance) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe (กัลยา วานิชย์บัญชา . 2545: 141)

ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test

$$F = \frac{MS_{(b)}}{MS_{(w)}}$$

เมื่อ  $F$  = ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

$MS_{(b)}$  = ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม  
(Mean Square Between Groups)

$MS_{(w)}$  = ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม  
(Mean Square Within Groups)

ถ้าพบความแปรปรวนไม่เท่ากัน จะทำการทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์อื่น ๆ (ยกเว้นด้านเพศ) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 142) ใช้สูตรดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW}$$

โดยค่า  $MSW = \sum_{i=1}^k \left( \frac{1}{N} - n_i \right) S_i^2$

เมื่อ  $B$  = ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

$MSB$  = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)

$MSW$  = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-Forsythe

$K$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดประชากร

$S_i^2$  = ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 332-333)

$$LSD = t_{1-\alpha/2;n-k} \sqrt{MSE(1/n_i + 1/n_j)}$$

เมื่อ	$t_{1-\alpha/2;n-k}$	=	ค่าที่ใช้พิจารณาการแจกแจงที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม
	MSE	=	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ( $MS_w$ )
	$n_i$	=	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
	$n_j$	=	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

หรือวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ (Dunnett's T3)

$$\bar{d}_D = q_D \frac{\sqrt{2(MSs/A)}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ	$\bar{d}_D$	=	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test
	$q_D$	=	ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test
	$MSs/A$	=	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	S	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยกำหนดค่าความอิสระ (Degree of Freedom) ระหว่างกลุ่ม คือ K-1 ภายในกลุ่ม n-k และรวมทั้งกลุ่ม คือ n-1

4.3.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 258)

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

เมื่อ	$r_{xy}$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$$\frac{\sum XY}{n} \text{ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง } X \text{ และ } Y$$

$$\text{แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง}$$

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง  $-1 \leq r \leq 1$  ดังนี้

1. ค่า  $r$  เป็นลบ แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม คือ ถ้า  $X$  เพิ่มขึ้น  $Y$  จะลด ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะเพิ่ม
2. ค่า  $r$  เป็นบวก แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า  $X$  เพิ่มขึ้น  $Y$  จะเพิ่มด้วย ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะลดลงด้วย
3. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า  $r = 0$  แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
6. ถ้า  $r$  เข้าใกล้ 0 แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 254: 324)

มีดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรง

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Person Correlation)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
Prob.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกลำดับความสำคัญทางสถิติ
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
$H_0$	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
$H_1$	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

## การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

### ส่วนที่ 1 สถิติเชิงพรรณนา

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน (Effort) ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับ ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ของ พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

**ตอนที่ 5** การวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ของ พนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

### ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ใน จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง งานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2** ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

**สมมติฐานข้อที่ 3** ความพยายามในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน งานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

**สมมติฐานข้อที่ 4** ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน งานของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ส่วนที่ 1 สถิติเชิงพรรณนา

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ในจังหวัด  
สมุทรปราการที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศอายุสถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน  
ในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตาราง 2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ  
สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน  
และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	72	54.10
หญิง	61	45.90
รวม	133	100.00
2. อายุ		
31 – 40 ปี	52	39.10
21-30 ปี	41	30.80
40 ปี ขึ้นไป	38	28.60
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	2	1.50
รวม	133	100.00
3. สถานภาพสมรส		
สมรส/อยู่ด้วยกัน	76	57.10
โสด	43	32.40
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	14	10.50
รวม	133	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	33.80
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	67	50.40
ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	33.80
รวม	133	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. รายได้ต่อเดือน		
10,001-20,000 บาท	71	53.30
40,000 บาทขึ้นไป	25	18.80
20,001-30,000 บาท	17	12.80
30,001-40,000 บาท	17	12.80
ต่ำกว่าเทียบเท่า 10,000 บาท	3	2.30
รวม	133	100.00
6. ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	109	82.00
ผู้บริหารระดับกลาง	24	18.00
รวม	133	100.0
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
5-10 ปี	42	31.60
11 ปีขึ้นไป	64	48.10
5-10 ปี	42	31.60
ต่ำกว่า 5 ปี	27	20.30
รวม	133	100.00
8. แผนกที่ปฏิบัติงาน		
การพยาบาล	72	54.00
คณะแพทย์	17	12.80
อาคารและสถานที่	13	9.80
บัญชีและการเงิน	13	9.80
ฝ่ายบริหาร	9	6.80
การตลาดและประชาสัมพันธ์	9	6.80
รวม	133	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 133 คน จำแนกตาม ตัวแปรได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 54.10 เพศ หญิง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 ตามลำดับ

2. อายุ พบว่า พนักงาน โรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ใน จังหวัดสมุทรปราการ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปีจำนวน 52 คนคิดเป็นร้อยละ 39.10 รองลงมาเป็นช่วง อายุ 21-30 ปี จำนวน 41 คนคิดเป็นร้อยละ 30.80 ช่วงอายุ 41ปี ขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็น ร้อยละ 28.6 และช่วง อายุต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 20 ปี จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ

3. สถานภาพ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดสมุทรปราการ ที่ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส /อยู่ด้วยกัน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งใน จังหวัดสมุทรปราการ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 67 คนคิด เป็นร้อยละ 50.40 รองลงมาเป็นระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 และมีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 21 คนคิดเป็นร้อยละ 15.80 ตามลำดับ

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 71คน คิด เป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาเป็นรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.80 รายได้ 20,001-30,000 จำนวน 17 คิดเป็นร้อยละ 12.80 รายได้ 30,001-40,000 จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.80 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 2.30 ตามลำดับ

6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า พนักงานโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ในจังหวัด สมุทรปราการ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับ ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00 รองลงมา ผู้บริหารระดับกลางมีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 ตามลำดับ

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 48.10 รองลงมา 5-10 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีมีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 ตามลำดับ

8. แผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นแผนก การพยาบาล มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมา แผนกคณะแพทย์ มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 แผนกอาคารสถานที่ มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 แผนกบัญชีและการเงินมีจำนวน 13 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.80 แผนกการตลาดและประชาสัมพันธ์ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 และแผนก ฝ่ายบริหารมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย ในงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยต่างๆ 2 ด้าน ได้แก่ ความดึงดูดใจ และความสำเร็จในงาน โดยแจกแจงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยในงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านความดึงดูดใจในงาน</b>			
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำเสมอ	4.34	.702	มากที่สุด
2. ขณะทำงานท่านรู้สึกว่าท่านได้ทำงานอย่างมีคุณภาพเสมอ	4.19	.510	มาก
<b>ด้านความสำเร็จในงาน</b>			
3. งานของท่านเป็นงานที่มีความก้าวหน้าชัดเจน	4.17	.702	มาก
4. ท่านพบว่างานของท่านทำทนาย น่าตื่นเต้น	4.04	.667	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าท่านประสบความสำเร็จในงาน	3.77	.755	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.10</b>	<b>.512</b>	<b>มาก</b>

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านความเป็นอิสระในงาน</b>			
1. ท่านพอใจจากความเป็นอิสระจากการทำงาน	4.00	.640	มาก
2. ท่านพบว่าหัวหน้างานดูผลงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน	3.80	.712	มาก
<b>ภาพรวม</b>			
	3.90	.630	มาก
<b>ปัจจัยในงานโดยภาพรวม</b>			
	4.00	.598	มาก

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

#### ด้านความตั้งใจในงาน

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความตั้งใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีระดับ ความคิด ต่อปัจจัยในงาน ด้าน ความตั้งใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจงานที่ท่านทำเสมอ โดยมีระดับความ คิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนรายข้อขณะทำงานท่านรู้สึกว่าคุณได้ทำงาน อย่างมีคุณภาพเสมอ ท่านพบว่างานของท่านทำท าย นำตื่นเต้น และงานของท่าน เป็นงานที่มี ความก้าวหน้าชัดเจน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19, 4.17, 4.04, 3.77 ตามลำดับ

#### ด้านความเป็นอิสระในงาน

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความเป็นอิสระในงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากโดย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นด้านการพอใจจากความ เป็นอิสระจากการทำงาน อยู่ในระดับมาก และพบว่าหัวหน้างานดูผลงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และ 3.80 ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน (Effort) ของพนักงาน ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยแจกแจง ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน (Effort) ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ความพยายามในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเป็นผู้รับผิดชอบในงานอยู่เสมอ	4.41	.538	มากที่สุด
2. ท่านสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน ลุล่วงได้เป็นอย่างดี	4.37	.529	มากที่สุด
3. ท่านมีความพร้อมในการเผชิญกับปัญหาของท่าน	4.29	.533	มากที่สุด
4. ท่านมีความพยายามที่จะปรับปรุงทักษะในการ บริหารงานอยู่เสมอ	4.29	.516	มากที่สุด
5. ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่เสมอ	4.05	.684	มาก
<b>รวมความพยายามในการปฏิบัติงาน</b>	<b>4.28</b>	<b>.465</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน (Effort) ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

#### การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน

พนักงานมีระดับความคิดเห็น ด้านรวมการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้าน การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุดคือ ท่านเป็นผู้รับผิดชอบในงานอยู่เสมอ ท่านสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานลุล่วงได้เป็นอย่างดี ท่านมีความพยายามที่จะปรับปรุงทักษะในการบริหารงานอยู่เสมอ ท่านมีความพร้อมในการเผชิญกับปัญหาของท่าน โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.41, 4.37 และ 4.29 ตามลำดับ ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่เสมออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.05

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน โดยแจกแจง ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
งานที่ท่านรับผิดชอบมักบรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ	4.06	.625	ดี
ท่านทำงานได้รวดเร็วและถูกต้องเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	3.91	.668	ดี
คุณภาพการทำงานของท่านดีกว่าเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นในหน่วยงานของท่าน	4.06	.786	ดี
<b>ผลการปฏิบัติงานโดยรวม</b>	<b>3.94</b>	<b>.592</b>	<b>ดี</b>

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าผลการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่างานที่ท่านรับผิดชอบมักบรรลุเป้าหมายอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาท่านทำงานได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้องเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน และคุณภาพการทำงานของท่านดีกว่าเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นในหน่วยงานของท่าน โดยทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 3.91 และ 3.86 ตามลำดับ

**ตอนที่ 5** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) โดยแจกแจง ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน  
ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความ พอใจ
ท่านพอใจกับความปลอดภัยและความมั่นคงจากงานที่ท่านทำ	3.66	.717	พอใจ
ท่านพอใจกับมาตรฐานการจ้างงานหรือไม่	3.56	.644	พอใจ
ท่านพอใจกับสภาพการจ้างงานหรือไม่	3.52	.724	พอใจ
ท่านพอใจต่อผลประโยชน์ในรูปแบบการพักผ่อน	3.51	.465	พอใจ
ท่านพอใจต่อผลประโยชน์ในรูปแบบการประกันเกษียณอายุ	3.41	.889	พอใจ
ท่านพอใจต่อผลประโยชน์ในรูปแบบของค่าตอบแทน การประกันเกษียณอายุ	3.32	.644	ปานกลาง
<b>ความพึงพอใจในงานภาพรวม</b>	<b>3.49</b>	<b>.594</b>	<b>พอใจ</b>

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงาน (Job Performance) ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

#### ความพึงพอใจในงาน (Job Performance)

พนักงานมีระดับความคิดเห็น ด้าน ความพึงพอใจในงาน (Job Performance) โดยภาพรวม อยู่ในระดับพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็น ในรายข้อท่านพอใจกับความปลอดภัย และความมั่นคงจากงานที่ท่านทำ มากที่สุด รองลงมา ท่านพอใจกับมาตรฐานการจ้างงานหรือไม่ ท่านพอใจกับสภาพการจ้างงานหรือไม่ ท่านพอใจต่อผลประโยชน์ในรูปแบบของการ พักผ่อนและท่านพอใจต่อผลประโยชน์ในรูปแบบของการประกันการเกษียณอายุ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66, 3.56, 3.52, 3.51, และ 3.41 ตามลำดับ ส่วนรายข้อท่านพอใจต่อผลประโยชน์ในรูปแบบของการประกันการเกษียณอายุ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

## ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อย ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน  
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้ค่าสถิติ Independent t-test โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่า ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 7 การทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ความพึงพอใจในงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	.451	0.503

จากตาราง 7 ผลการทดสอบการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่า โดยภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.503 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t-test กรณี (Equal variances assumed) ผลจากการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 8 การทดสอบความแตกต่าง ความพึงพอใจโดยรวมจำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในงาน	เพศ	t-test for Equality of Mean				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	ชาย	3.50	0.552	.247	131	0.805
	หญิง	3.48	0.644			

จากตาราง 8 ผลการทดสอบความแตกต่างของ ความพึงพอใจ ในงานโดยจำแนกตามเพศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.805 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้การทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 9

ตาราง 9 การทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความพึงพอใจในงานความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ความพึงพอใจในงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	1.439	2	131	0.239

จากตาราง 9 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละ กลุ่มอายุโดยภาพรวม ความพึงพอใจโดยรวม พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.239 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐานใช้ ระดับความเชื่อมั่น 95% นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง10 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างอายุกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการโดยใช้สถิติ F-test

ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.832	3	0.277	0.728	0.506
	ภายในกลุ่ม	45.778	129	0.355		
	รวม	46.610	132			

จากตาราง 10 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่าง อายุกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้ ความพึงพอใจในงาน โดยรวมพบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.506 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก

( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มี อายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้การทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 11 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ความพึงพอใจในงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	1.335	2	130	0.135

จากตาราง 11 จากตาราง 9 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรโดยภาพรวมความพึงพอใจโดยรวม พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.135 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 12 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการโดยใช้สถิติ F-test

ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.538	2	0.218	2.218	0.113
	ภายในกลุ่ม	45.073	130	0.347		
	รวม	46.610	132			

จากตาราง 12 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้ ความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.113 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 13 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ความพึงพอใจในงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	2.342	2	131	0.340

จากตาราง 13 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละกลุ่ม ระดับการศึกษาโดยภาพรวมความพึงพอใจโดยรวม พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.340 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการโดยใช้สถิติ F-test

ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.400	2	200	0.562	0.571
	ภายในกลุ่ม	46.210	130	0.355		
	รวม	46.610	132			

จากตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.571 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้การทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่ม เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้ต่อเดือนกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	0.242	4	133	0.913

จากตาราง 15 ผลการทดสอบความแปรปรวนของรายได้ต่อเดือนโดยรวม กับความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.913 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายได้ต่อเดือนกับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สถิติ F-test

ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.317	4	0.79	.219	0.927
	ภายในกลุ่ม	46.293	128	0.362		
	รวม	46.610	132			

จากตาราง 16 ผลการทดสอบความแตกต่างรายได้ต่อเดือนกับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ผลการทดสอบความแตกต่างรายได้ต่อเดือน กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig เท่ากับ 0.927 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ คือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่รายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้ค่าสถิติ Independent t-test โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 17 การทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับตำแหน่งงานกับความพึงพอใจในงานของ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ความพึงพอใจในงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	0.046	0.830

จากตาราง 17 ผลการทดสอบการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่า โดยภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.830 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ ไม่แตกต่างกัน จึงใช้การทดสอบค่า t-test กรณี Equal variances assumed ผลจากการทดสอบแสดงดังตาราง 18

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในงานโดยรวมจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในงาน	t-test for Equality of Mean				
	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.56	0.6085	-1.549	131	0.124

จากตาราง 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.124 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มี ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมี ความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้การทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่ เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 การทดสอบค่าความแปรปรวนของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงาน  
ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ความพึงพอใจในงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.391*	2	130	0.017

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ( $\beta$ ) ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงาน  
ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความพึงพอใจในงาน	Statistic	df1	df2	Sig.
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	Brown-Forsythe 4.964**	2	125.22	0.008

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความพึงพอใจในงานโดยรวม พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจใน ต่อโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับ  
ความพึงพอใจโดยรวม โดยใช้สถิติ Dunnett's T3

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 ปี ขึ้นไป
		3.24	3.65	3.50
ต่ำกว่า 5 ปี	3.24	-	-0.414** (0.002)	-2619 (0.082)
5-10 ปี	3.65			.1522 (0.474)
11 ปี ขึ้นไป	3.50			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับ  
ความพึงพอใจในงานโดยรวม โดยใช้สถิติ Dunnett's T3 พบว่า

พนักงานที่ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน  
5-10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการ  
ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการ  
ปฏิบัติงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มี ระยะเวลาการป ฏิบัติการ  
5-10 ปี มีความ พึงพอใจในงาน มากกว่า พนักงานที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี โดย  
มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.414

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานที่มีแผนกปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน  
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : พนักงานที่มีแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : พนักงานที่มีแผนกการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้การทดสอบแบบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe test การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test โดยมีสมมติฐานดังนี้

$H_0$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแผนกปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ความพึงพอใจในงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	0.980	5	131	0.438

จากตาราง 22 ผลการทดสอบความแปรปรวนแต่ละระยะเวลาที่ปฏิบัติงานโดยรวมพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.485 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% สำหรับความพึงพอใจในงานโดยรวม ดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงาน ของ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการโดยใช้สถิติ F-test

ความพึงพอใจในงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.986	5	0.397	1.130	0.348
โดยรวม	ภายในกลุ่ม	44.624	127	0.351		
	รวม	46.610	132			

จากตาราง 23 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงานโดยรวมโดยใช้สถิติ F-test มีดังนี้

ความพึงพอใจในงานโดยรวมพบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.348 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานแผนกที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 2** ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงาน ของ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Correlation สามารถแยกสมมติฐาน ได้ดังนี้

$H_0$ : ปัจจัยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

$H_1$ : ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ในการทดสอบนั้นจะใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 นั่น คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยใน การทำงานมีความสัมพันธ์กับ กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ และสามารถพิจารณาระดับความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์จาก r ดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน  
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยในงาน (ความตั้งใจในงาน)	ความพึงพอใจในงาน			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ขณะทำงานท่านรู้สึกที่ท่านได้ทำงาน อย่างมีคุณภาพเสมอ	.323**	0.000	สัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง	เดียวกัน
งานของท่านเป็นงานที่มีความ ก้าวหน้าอย่างชัดเจน	.314**	0.000	สัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่เสมอ	.432**	0.000	สัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านพบว่างานของท่านทำทำ น่าตื่นเต้น	.234**	0.000	สัมพันธ์ใน ระดับต่ำ	เดียวกัน
ท่านรู้สึกที่ท่านประสบความสำเร็จ ในงาน	.351**	0.000	สัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง	เดียวกัน
<b>ความตั้งใจในงานโดยรวม</b>	<b>.393**</b>	<b>0.000</b>	สัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง	เดียวกัน
<b>ปัจจัยในงาน (ความเป็นอิสระในงาน)</b>				
ท่านพบว่าหัวหน้างานดูแลงาน มากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน	.291**	.001	สัมพันธ์ใน ระดับต่ำ	เดียวกัน
ท่านพอใจจากความเป็นอิสระ ในการทำงาน	.422**	.000	สัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง	เดียวกัน
<b>ความเป็นอิสระในงาน</b>	<b>.399**</b>	<b>.000</b>	สัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง	เดียวกัน
<b>ปัจจัยในงานโดยรวม</b>	<b>.468**</b>	<b>.000</b>	สัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง	เดียวกัน

\*\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ขณะทำงานท่านรู้สึกที่ท่านได้ทำงานอย่างมีคุณภาพเสมอ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.323 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ ปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานในขณะที่ทำงานอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงาน มีความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

งานของท่านเป็นงานที่มีความก้าวหน้าอย่างชัดเจน ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.314 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานพบว่าในขณะที่ทำงาน งานที่มีความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงาน มีความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่เสมอ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.432 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานในขณะที่ทำงาน รู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่เสมอ เพิ่มขึ้นจะทำให้ ความความพึงพอใจ ในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ท่านพบว่างานของท่านทำท่าย นำตื่นเต้น มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ

0.234 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานพบว่าในขณะที่ทำงานของท่านทำท่าย นำตื่นเต้น เพิ่มขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ท่านรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.351 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานในขณะที่ทำงานรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในงานเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความตั้งใจในงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.393 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานในขณะที่ทำงาน ปัจจัยในด้านความตั้งใจในงานโดยรวมเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

### ความเป็นอิสระในงาน

ท่านพบว่าหัวหน้างานดูแลงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.291 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานในขณะที่ทำงาน หัวหน้างานดูแลงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ท่านพอใจจากความเป็นอิสระในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.291 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานในขณะที่ทำงาน พอใจจากความเป็นอิสระใน การทำงาน เพิ่มขึ้นทำให้พนักงาน มีความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ความเป็นอิสระในงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.399 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ ปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานในขณะที่ทำงาน มีความพอใจจากความเป็นอิสระ โดยรวม ในการทำงาน เพิ่มขึ้น ทำให้พนักงาน มีความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

**ปัจจัยในงานโดยรวม** มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ 0.399 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานในขณะที่ทำงาน มีความพอใจในด้านปัจจัยในงานโดยรวมในการทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

**สมมติฐานข้อที่ 3** ความพยายามในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Correlation สามารถแยกสมมติฐาน ได้ดังนี้

$H_0$ : การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

$H_1$ : การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ในการทดสอบนั้นจะใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 นั้น คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ซึ่งหมายความว่า การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ และสามารถพิจารณาระดับความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์จาก r ดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ความพยายามในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในงาน			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ท่านเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ในงานอยู่เสมอ	.153	.078	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	-
ท่านมีความพร้อมในการเผชิญ กับปัญหาในงานของท่าน	.154	.077	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	-
ท่านมีความพยายามที่จะปรับปรุง ทักษะในการบริหารงานอยู่เสมอ	.122	.163	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	-
ท่านสามารถทำงานได้อย่างไรต่อเนื่อง เป็นเวลานานเพื่อให้งานลุล่วงได้ด้วยดี	.103	.236	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	-
ท่านรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จ ในงาน	.258**	.003	สัมพันธ์ใน ระดับต่ำ	เดียวกัน
<b>ความพยายามในการปฏิบัติงาน โดยรวม</b>	<b>.197*</b>	<b>.023</b>	<b>สัมพันธ์ใน ระดับต่ำ</b>	<b>เดียวกัน</b>

\*\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.01

\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ความพยายามในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ท่านเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในงานอยู่เสมอ มีค่า Sig. เท่ากับ .078 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพยายามในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ท่านมีความพร้อมในการเผชิญกับปัญหาในงานของท่าน มีค่า Sig. เท่ากับ .154 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพยายามในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ท่านมีความพยายามที่จะปรับปรุงทักษะในการบริหารงานอยู่เสมอ มีค่า Sig. เท่ากับ .122 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ความพยายามในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ท่านสามารถทำงานได้ ต่ออย่างไรต่อเนื่องเป็นเวลานานเพื่อให้งานลุล่วงได้ด้วยดี มีค่า Sig. เท่ากับ .236 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพยายามในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ท่านรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพยายามในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ .258 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความพยายาม ในการปฏิบัติ งานโดยรวม เพิ่มขึ้นจะทำให้ ความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ความพยายามในการปฏิบัติงานโดยรวม ค่า Sig. เท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพยายามในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ .197 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า ถ้าพนักงานประสบความสำเร็จในงาน เพิ่มขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดสมุทรปราการเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

**สมมติฐานข้อที่ 4** ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความ พึงพอใจในงาน ของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ Pearson Correlation สามารถแยกสมมติฐาน ได้ดังนี้

$H_0$ : ผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

$H_1$ : ผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ในการทดสอบนั้นจะใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 นั่น คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ซึ่งหมายความว่า การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ และสามารถพิจารณาความสัมพันธ์และทิศทางความสัมพันธ์จาก  $r$  ดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน  
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจในงาน			
	r	p	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
งานที่ท่านรับผิดชอบมักบรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ	.051	.557	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	-
คุณภาพการทำงานของท่านดีกว่าเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นในหน่วยงานของท่าน	.356**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง	เดียวกัน
ท่านทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	.228**	.008	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ	เดียวกัน
<b>ผลการปฏิบัติงานโดยรวม</b>	<b>.262**</b>	<b>.002</b>	<b>มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ</b>	<b>เดียวกัน</b>

\*\* มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผลการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

งานที่ท่านรับผิดชอบมักบรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ มีค่า Sig. เท่ากับ .557 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ผลการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพการทำงานของท่านดีกว่าเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นในหน่วยงานของท่าน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .356 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานพบว่า คุณภาพการทำงานของท่านดีกว่าเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น

ในหน่วยงานของท่าน เพิ่มขึ้นจะทำให้มีความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ท่านทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานของท่าน มีค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ .228 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า ถ้าพนักงาน ทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานของ ท่านเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงาน มีความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ เพิ่มขึ้นในระดับระดับต่ำ

ผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ .262 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า ผลการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงาน มีความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทร ปรากร เพิ่มขึ้นในระดับระดับต่ำ

ตาราง 27 สรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
<b>1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระดับ ตำแหน่งงานมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน</b>		
1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	t-test	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	F-test	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 27 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
1.3 พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	F-test	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	F-test	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	F-test	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.6 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	t-test	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1.7 พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	Brown-Forsythe	เป็นไปตามสมมติฐาน
1.8 พนักงานที่มีแผนกปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	F-test	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
2. ปัจจัยในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ	Pearson Correlation	เป็นไปตามสมมติฐาน
- ความดึงดูดใจในงาน	Pearson Correlation	เป็นไปตามสมมติฐาน
- ความเป็นอิสระในงาน	Pearson Correlation	เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 27 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
3. ความพยายามในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ	Pearson Correlation	เป็นไปตาม สมมติฐาน
4. ผลปฏิบัติงานมีความพึงพอใจกับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ	Pearson Correlation	เป็นไปตาม สมมติฐาน



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อจะได้นำไปพัฒนารูปแบบการบริหารงาน ต่างๆ การพัฒนาบุคลากรให้สามารถแข่งขันกับตลาดต่างประเทศได้ นอกจากนี้ยังทำให้ทราบถึง ตัวแปรอิสระใดส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรนำไปปรับใช้ในการ บริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการวิจัย

##### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่งงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานของพนักงานกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน

##### ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยตรงเพื่อจะได้นำไปพัฒนารูปแบบการบริหารงาน ต่างๆ การพัฒนาบุคลากรให้สามารถแข่งขันกับตลาดต่างประเทศ ได้ นอกจากนี้ยังทำให้ทราบถึงตัว แปรอิสระใดส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรนำไปปรับใช้ในการ บริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

## สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ
3. ความพยายาม ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความ พึงพอใจในงาน ของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ
4. ผลการ ปฏิบัติงาน ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

## สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติ งานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการสรุปผลได้ดังนี้

### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,001 - 20,000 บาท ระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี อยู่แผนกการพยาบาล

### 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าความคิดเห็นต่อบ้างปัจจัยในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

#### ด้านความตั้งใจในงาน

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความตั้งใจในงานโดยภาพรวมมีปัจจัยในงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความตั้งใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจงานที่ท่านทำเสมอ ขณะทำงานท่านรู้สึกที่ท่านได้ทำงานอย่างมีคุณภาพเสมอ ท่านพบว่างานของท่านท้าทาย น่าตื่นเต้น และงานของท่านเป็นงานที่มีความก้าวหน้าชัดเจน

### ด้านความเป็นอิสระในงาน

พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความเป็นอิสระในงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นด้านการพอใจจากความเป็นอิสระจากการทำงาน อยู่ในระดับมาก และพบว่าหัวหน้างานดูผลงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน (Effort) ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน (Effort) ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

#### การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน

พนักงานมีระดับความคิดเห็น ด้านรวมการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้าน การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด คือ ท่านเป็นผู้รับผิดชอบในงานอยู่เสมอ ท่านสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานลุล่วงได้เป็นอย่างดี ท่านมีความพยายามที่จะปรับปรุงทักษะในการบริหารงานอยู่เสมอ ท่านมีความพร้อมในการเผชิญกับปัญหาของท่าน และท่านมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่เสมอ

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผลการปฏิบัติงาน พบว่างานที่ท่านรับผิดชอบมักบรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาท่านทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน และคุณภาพการทำงานของท่านดีกว่าเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นในหน่วยงานของท่าน ตามลำดับ

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงาน (Job Performance) ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น ด้านความพึงพอใจในงาน (Job Performance) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้าน ท่านพอใจกับความปลอดภัยและความมั่นคงจากงานที่ท่านทำ รองลงมา ท่านพอใจกับมาตรฐานการจ้างงานหรือไม่ ท่านพอใจกับสภาพการจ้างงาน หรือไม่ ท่านพอใจต่อผลประโยชน์ในรูปแบบของการพักผ่อน และท่านพอใจต่อผลประโยชน์ในรูปแบบของการประกันการเกษียณอายุ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับพอใจ และพอใจต่อผลประโยชน์ในรูปแบบของการประกันการเกษียณอายุมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อย ได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1.1** พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.2** พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.3** พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.4** พนักงานที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกันได้ มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกันได้ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.5** พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.6** ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.7** พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมี ความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อ โดยใช้สถิติ

สามารถสรุปได้ดังนี้

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มี ระยะเวลาการ ปฏิบัติการ 5-10 ปี มีความพึงพอใจในงาน มากกว่า พนักงานที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ -4.14

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีกับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.206

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.8** พนักงานที่มีแผนกปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานแผนกที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 2** ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงาน ของ พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ดังนี้

**ปัจจัยในงานโดยรวม** มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของ พนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.399 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า

ความตั้งใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.393 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน ในระดับปานกลางต่ำ หมายความว่า ถ้าพนักงานในขณะที่ทำงาน ปัจจัยในงานด้านความตั้งใจในงานโดยรวมเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานมีความความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความเป็นอิสระในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.399 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ว่า ถ้าพนักงานในขณะที่ทำงาน มีความพอใจในด้านปัจจัยในงานโดยรวมในการทำงานเพิ่มขึ้นทำให้พนักงานมีความความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

**สมมติฐานข้อที่ 3** ความพยายามในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ความพยายามในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .197 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ หมายความว่า ถ้าพนักงานพบว่า รู้สึกประสบความสำเร็จในงาน เพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานมีความความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

**สมมติฐานข้อที่ 4** ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของ พนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ .262 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ หมายความว่า ถ้าพนักงานพบว่า ผลการปฏิบัติงาน งานเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงาน มีความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

## การอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของ พนักงานโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามสมมติฐาน ดังนี้

1.1 พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และพนักงานที่มีแผนปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อันเนื่องมาจากผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนโดยเท่าเทียมกันทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง อายุ ที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ต่ำกว่า 10,000 บาท จนถึง 40,000 บาทขึ้นไป มีระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน และแผนปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวี ลีมนตร (2546; อ้างอิงจาก วรพงษ์ เยาหะวี. 2552: 38) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา : กรณีศึกษาบริษัทเนวรัตน์ พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ ต่างกันได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรยา กฤตยาพงศ์พันธุ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินา ไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรม

การทำงานของพนักงานในบริษัท แชนมินาไซ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้น้อยและรายได้สูงจะมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิวรรณ ลิมาสวัสดิ์กุล (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ พลแสน (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในกาปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีแผนปฏิบัติงานแตกต่าง มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่นานกว่าจะมีความเข้าใจในงานและมีการปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ดีกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่า เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่นาน จะมีความเข้าใจในงานและมีการปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ดีกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บูชานัน (สามารถ ศุภรัตน์อารภรณ์. 2544: 24; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974. *Administrative Science Quarterly* 19. p. 533-545) ได้ทำการศึกษารื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการของบริษัทธุรกิจและรัฐบาล พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้จัดการจะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรัญญา สุวรรณวิก (2541) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยูคอน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุงานสูงและปานกลางมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำ

1.3 ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความดึงดูดใจในงานและด้านความเป็นอิสระในงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าภายในองค์กรมีปัจจัยในงานที่ทำให้ให้พนักงาน

เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานองค์กรที่ตนทำงานอยู่ รวมถึง ปัจจัยอื่นๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การยอมรับ ชื่อเสียง ความภาคภูมิใจ ลักษณะและตำแหน่งงาน รางวัลตอบแทนและสวัสดิการ ก็มีส่วนในการส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ธร สุนทรายุทธ (2553) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจต้องพิจารณาความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางกายภาพและจิตใจ เช่น การสร้างแรงจูงใจโดยรางวัลตอบแทน สร้างแรงจูงใจด้วยงาน และสร้างแรงจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์กร หากมีวิ ธีการจูงใจให้คนทำงานที่ถูกต้องงานที่ได้จะมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวรส คุหาปัญญา (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่งผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงาน ร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับความพึงพอใจในการทำงาน

1.4 ความพยายามในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ จากการศึกษาพบว่า ความพยายามในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ความพยายามในการปฏิบัติงานโดยรวม ได้แก่ ท่านเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในงานอยู่เสมอ ท่านมีความพร้อมในการเผชิญกับปัญหา ในงานของท่าน ท่านมีความพยายามที่จะปรับปรุงทักษะในการบริหารงานอยู่เสมอ ท่านสามารถทำงานได้อย่างไรต่อเนื่องเป็นเวลานานเพื่อให้งานลุล่วงได้ด้วยดี และท่านรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .197 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวรส คุหาปัญญา (2552) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ส่วนรายชื่อ ท่านเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในงานอยู่เสมอ ท่านเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในงานอยู่เสมอ ท่านมีความพร้อมในการเผชิญกับปัญหาในงานของท่าน ท่านมีความพยายามที่จะปรับปรุงทักษะในการบริหารงานอยู่เสมอ ท่านสามารถทำงานได้อย่างไรต่อเนื่องเป็นเวลานานเพื่อให้งานลุล่วงได้ด้วยดี พบว่า ความพยายามในการปฏิบัติงานไม่มี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากพนักงานได้รับมอบหมายงานหรือตำแหน่งงานที่รับผิดชอบมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร แต่พนักงานไม่สามารถทำงาน ที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลงานที่เด่นชัด ทำให้ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบ ส่งผลให้พนักงานไม่มีความพยายามในการปฏิบัติงาน องค์กรขาดการเลื่อนขั้น ขาดการยกย่องชมเชย ในผลงานที่ทำ ดังนั้นองค์กรต้องจัดหาสิ่งจูงใจเพิ่มเติมหรือสร้างบรรยากาศให้แกพนักงานทุกคนมีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการ ทำงาน และคงอยู่กับองค์กรตลอดไปซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Vroom (1970: 91-103) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การที่คนงานจะมี แรงจูงใจที่จะทุ่มเทความพยายาม (Effort) เพื่อการปฏิบัติงาน (Performance) เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ ต้องการหรือไม่นั้นจะพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายาม กับ การปฏิบัติงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ และความคาดหวังเกี่ยวกับ คุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ และสรุปความพยายามกับการปฏิบัติงาน ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในงานอยู่เสมอ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในงานอยู่เสมอ มีความพร้อมในการเผชิญกับปัญหาในงานของท่าน มีความพยายามที่จะปรับปรุงทักษะในการบริหารงานอยู่เสมอ และสามารถทำงานได้อย่างไรต่อเนื่องเป็นเวลานานเพื่อให้งานลุล่วงได้ด้วยดีพร้อมทั้งมีความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

1.5 ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงานของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ จากการศึกษาพบว่า ผลการปฏิบัติงานโดยรวมได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบมักบรรลุ เป้าหมายอยู่เสมอ คุณภาพการทำงานของท่านดีกว่า เมื่อเทียบกับบุคคลอื่นในหน่วยงานของท่าน ท่านทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานของท่าน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .262 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงาน ที่พวกเขาได้รับในองค์กรเป็นสิ่งที่เหมาะสมและสมควรแก่การคงอยู่ในองค์กรต่อไป ไม่ว่าจะป็นงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าตอบแทน การ

ยอมรับ และความมั่นคง เป็นต้น องค์การ ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำในสิ่งที่ตนเองถนัด รวมถึงพนักงานมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความรักและผูกพันต่อองค์การเพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและเป็นกันเอง ทำให้พนักงานทำงานในองค์การอย่างเต็มที่ และต้องก้าว มีส่วนร่วมในองค์การ สอดคล้อง กับเพียงภัทร์ เจริญพิทยา (2546) ได้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงาน คือ ระดับผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงของผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง จากความหมายของผลการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงาน ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของบุคคลในงาน ตามบทบาท ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ให้เกิดผลงานตามที่องค์กรคาดหวังหรือให้สอดคล้องกับเกณฑ์หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ตั้งไว้

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า

1. องค์การควรเอาใจใส่พนักงานที่เข้ามาใหม่ ควรมีการจัดสวัสดิการต่างๆที่ดีให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการจัดฝึกอบรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อให้พนักงานนำมาปรับใช้ในการทำงาน และมีกิจกรรมต่างๆที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์การ เพื่อให้พนักงานรุ่นใหม่มีความคุ้นเคยกับพนักงานรุ่นเก่าเมื่อเวลามีปัญหาในการทำงานจะได้กล้า ที่จะขอความช่วยเหลือจากพนักงานระดับสูงกว่าซึ่งจะทำให้พนักงานรุ่นใหม่ไม่เกิดความท้อแท้และรู้สึกกดดันในการปฏิบัติงานต่อไป เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจต่อองค์การโดยรวมน้อยที่สุด เนื่องจากเป็นพนักงานที่ เข้ามาทำงานไม่เกิน 5 ปี อาจจะยังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานหรือเพื่อนร่วมงานมากนัก

2. องค์การควรฝึกอบรมกระบวนการปฏิบัติงานให้เป็นแนวเดียวกัน และไม่ควรดูเฉพาะผลงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานที่ไม่เหมือนกันมีกระบวนการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไป ดังนั้นผู้บริหารขององค์การ ควรประเมินผลงานอย่างยุติธรรม และความถูกต้อง ไม่เอาวัดเอาเปรียบผลประโยชน์ของพนักงานที่ควรจะได้รับเพื่อผลประโยชน์ขององค์การเอง ให้ความสำคัญและเป็นกลางกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งการให้ความสำคัญกับกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆขององค์กรแต่ต้องสามารถที่ยืดหยุ่นได้หากมีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ พนักงานทุกคนต้องยึดถือนโยบายขององค์กรเป็นสำคัญ และองค์การควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกระดับอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงและจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กร เนื่องจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ทั้งทางด้านความตั้งใจในงาน และความเป็นอิสระในงาน

3. องค์กรควรปฏิบัติต่อพนักงานโดยยึดหลักความยุติธรรมและความถูกต้อง ไม่เอาัดเอาเปรียบผลประโยชน์ของพนักงานที่ควรจะได้รับเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรเอง ให้ความเสมอภาคและเป็นกลางกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพยายามในการทำงาน เช่น ในรายช้อ มีความ รับผิดชอบในงานอยู่เสมอ มีความพร้อมในการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น มีความพยายามที่จะปรับปรุงทักษะในการบริหารงานอยู่เสมอ พนักงานสามารถทำงานได้อย่างลุล่วงได้ด้วยดี รวมทั้งพนักงานก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงและจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กร เนื่องจากผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่าง ความพยายามในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน พบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าองค์กรมุ่งเน้นหลักความยุติธรรมที่มากขึ้นจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น

4. องค์กรควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นกันเอง ไม่เคร่งเครียดขณะทำงาน ไม่กดดันพนักงานมากเกินไป และผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงาน เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ

5. องค์กรควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องปัจจัยในงาน ถ้าพนักงานมีความสุขกับการปฏิบัติงานผลงานของพนักงานก็มีมาตรฐานและออกมาดี ทำให้องค์กรมีผู้เข้ามาใช้ บริการอย่างสม่ำเสมอและมากขึ้น รวมทั้งลูกค้ามีการบอกต่อเกิดการบริการซ้ำ และองค์กรควรมีการประเมินอย่างยุติธรรม มีความเป็นกลาง รวมทั้งการให้สวัสดิการที่ดีแก่พนักงานอย่างเท่าเทียมกัน จากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นต่อปัจจัยในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เนื่องจาก พนักงานให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด องค์กรควรรักษามาตรฐานที่ให้กับพนักงานไว้อย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความตั้งใจในงานโดยภาพรวมมีปัจจัยในงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายช้อพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านความตั้งใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำเสมอ ขณะทำงานท่านรู้สึกว่าคุณได้ทำงานอย่างมีคุณภาพเสมอ ท่านพบว่างานของท่านท้าทาย น่าตื่นเต้น และงานของท่านเป็นงานที่มีความก้าวหน้าชัดเจน

6. ความเป็นอิสระในงาน ได้แก่ ท่านมีแนวทางของ ท่านในวิธีที่ท่านทำงาน ท่านรู้สึกพอใจจากความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งพนักงาน ดังนั้นองค์กรจะต้องส่งเสริมให้เกิดการรักษา มาตรฐาน และในเรื่องความเป็นอิสระในงานไว้ไม่ควรเคร่งเครียดจนเกินไปให้ความอิสระเป็นพนักงานในระดับหนึ่งแต่อยู่ในขอบเขตขององค์กรที่กำหนดไว้ เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เนื่องจาก พนักงานมีระดับ

ความคิดเห็นด้านด้านความเป็นอิสระในงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นด้านการพอใจจากความเป็นอิสระจากการทำงาน อยู่ในระดับมาก และพบว่าหัวหน้างานคุณผลงานมากกว่าวิธีการปฏิบัติงาน พนักงานให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในเรื่องความเป็นอิสระในงาน ได้แก่ ท่านมีแนวทางของ ท่านในวิธีที่ท่านทำงาน ท่านรู้สึกพอใจจากความเป็นอิสระในการทำงาน

7. ความพยายามจะเห็นได้ว่าพนักงาน แต่ละคนจะมีความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตั่งนั้น ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานมีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ หรืออาจจะมีการจัดอบรมในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน และเข้าใจกฎระเบียบในการทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เนื่องจากพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านรวมการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดคือ ท่านเป็นผู้ รับผิดชอบในงานอยู่เสมอ ท่านสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานลุล่วงได้เป็นอย่างดี ท่านมีความพยายามที่จะปรับปรุงทักษะในการบริหารงานอยู่เสมอ ท่านมีความพร้อมในการเผชิญกับปัญหาของท่าน และท่านมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่เสมอ

8. ผลการปฏิบัติงานองค์กรก็ ควรมีการฝึกอบรมพนักงาน และจัดฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ใหม่ๆ กับพนักงานเพื่อให้พนักงานมีผลงานที่ดีในขณะที่ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากผลการปฏิบัติงานพนักงานให้คะแนนโดยรวมอยู่ในระดับดี- มากที่สุด พบว่างานที่ท่านรับผิดชอบมักบรรลุเป้าหมายอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาท่านทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน และคุณภาพการทำงานของท่านดีกว่าเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นในหน่วยงานของท่านตามลำดับ ดังนั้นองค์กรก็ควรมีการฝึกอบรมพนักงาน และจัดฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ใหม่ๆกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีผลงานที่ดีในขณะที่ปฏิบัติงาน

9. ความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน ในรายข้อผลประโยชน์ในรูปแบบของค่าตอบแทน การประกัน เกษียณอายุ พนักงานให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีระดับความพึงพอใจน้อยกว่า รายข้ออื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารควรให้สวัสดิการกับพนักงานเพิ่ม เช่น ผลตอบแทนที่มากขึ้นจากปัจจุบัน เช่น การเบิกจ่ายค่าเล่าเรียนบุตร ผลตอบแทนจากการเกษียณอายุ ควรเพิ่มจำนวนเงินให้เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อจะได้นำไปพัฒนารูปแบบการบริหารงานต่างๆ การพัฒนาบุคลากรให้สามารถแข่งขันกับตลาดต่างประเทศได้ นอกจากนี้ยังทำให้ทราบถึงตัวแปรอิสระได้ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรนำไปปรับใช้ในการบริหาร งานให้มี

ประสิทธิภาพมากขึ้น ในเรื่อง ปัจจัยในงาน การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน โดยพนักงานให้ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก-มากที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความตั้งใจในการทำงานและมีความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงาน ให้ผลงานออกมาให้มีมาตรฐาน และองค์กรก็ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นองค์กรควรรักษามาตรฐานนี้ไว้และพัฒนาองค์ให้ดีขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัย ความพึงพอใจในเรื่องสวัสดิการของพนักงานในแต่ละประเด็นเพื่อจะได้ทราบระดับความพึงพอใจของพนักงานในแต่ละรายข้อเพื่อนำไปแก้ไขปัญหให้ตรงประเด็น
2. ควรศึกษาข้อมูลเชิงลึกในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสนับสนุนข้อมูลเชิงคุณภาพ
3. ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลอื่น ที่มีระดับเดียวกัน เพื่อนำผลที่ได้มาทำการพัฒนา ปรับปรุงให้บริการด้านต่างๆให้ตรงกับความต้องการของพนักงานมากยิ่งขึ้น
4. งานวิจัยนี้เป็นการทำวิจัยช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นควรทำ วิจัยอย่างต่อเนื่อง เพราะองค์กรจะได้ปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง และอาจจะส่งผลให้พนักงานมีการปรับปรุงในทิศทางที่ดีขึ้น และปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น เนื่องจากการประเมินผลงานการปฏิบัติงานอีกทางหนึ่งด้วย

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ แสงหาญ. (2538). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน: ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาภาค 1*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS for Windows*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 29.
- (2545). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 26, 332-333, 360 -361.
- (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 36, 161, 449.
- จารุวรรณ ชิตโชติ. (2549). *ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. ถ่ายเอกสาร.
- ชิดารัจ ศรีบัณฑิต. (2545). *ปัจจัยที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การตลาดหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 143, 370.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- ญดา พงศ์บริพัตร. (2542). *ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจวินาศภัย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณรงค์ สุขประเสริฐ. (2535). *ความพึงพอใจในงานของพนักงานช่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ดิลก มุลวงษ์. (2537). *ความพึงพอใจในงานของพนักงานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์*. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาลังคม (การจัดการสิ่งแวดล้อม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- เทพนม เมืองแมน; และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรมะ สตะเวทิน. (2539). *กระบวนการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัทมา บัญเจริญ. (2541). *การศึกษาความแตกต่างของบุคลิกภาพผู้ปฏิบัติงานตามแบบ MBTI กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน*. ภาคนิพนธ์ หลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร.
- มัลลิกา บันนาค. (2537). *สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พจนานุกรม. (2539). *ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2545*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- พันตำรวจตรี เวทวิชญ์ เนียมอินทร์. (2542). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ*. ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภัสสร ลิมานนท์. (2541). *สังคมวิทยา-ประชากรศาสตร์: วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: หน้า 2, 3.
- รง ภูพวงไพโรจน์. (2540). *ผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รวีวรรณ ดีมาสวัสดิ์กุล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต3 (ภาคเหนือ)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรพงษ์ เยาะหะวี. (2552). *ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)*. ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ศิริกุล เกรียงไกร. (2543). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริการลูกค้าบริษัท อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2542). *องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- . (2548). *การวิจัยการตลาด ฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ.
- สุภาพร เพชรรัตน์กุล. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) โรงงานอาหารแปรรูปสัตว์น้ำระโนด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- สุรัชย์ พลแสน. (2551). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ปรินูญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- เสาวรส คุณาปัญญา. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Blum, Milton L; & Naylor, James, C. (1968). *Industrial Psychology*. New York: Harper & Raw Publishers.
- Davis, K.; & Newstrom, J.W. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: Mcgraw-Hill.
- Fraser, T.M. Human Stress. (1983). *Work and job Satisfaction*. Geneva : International Labor Organization. New Jersey: Prentice-Hall.
- Gibson, J .L; & others. (1988). *Organization Behavior : Structure, Process*. 4th ed. Texas: Business Publication.
- Gilmer, Von Haller, B; & others.(1966). *Industrial Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education 3 ed*. New York: McGraw-Hill.
- Harrell, T. W. (1949). *Industrial psychology*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Hater,J ; & Bass, B. M. (1988). *Superiors'evaluation and subordinates' Perceptions of transformational and transactional Leadership*. Journal of Applied Psychology.

- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & sons.
- Lock, E.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction in Dunnette: M.D.(ed.)*.
- Maslow Abraham, H. (1964). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Vroom.
- Smith, K; & Hulin, M. ( 1984 ). *Personal Factors associated with leadership: In survey of Literature in Leadership*. New York: Penguin book.
- Strauss, George and Sayless, Leonard R. Persennel. (1960). *The Human Problem of Management*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Wolman Benjamin, B. (1975). *Dictionary of Behavioral Science*. London: Macmillan.
- Yoder, D. (1975). *Personnel Principles and Policies*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Vroom, V.H.; & Deci, E.L. (1970). *Management and Motivation*. London, England: Penguin Books.
- Vroom, V.M. (1964). *Working and Motivation*. Malabar: Robert E. Krieger Publishing Company.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง**  
**ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงพยาบาล**  
**เอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ**

**คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม**

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

โดยแบบสอบถามจะประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ปัจจัยในงาน (Job Factor)
- ส่วนที่ 2 การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน (Effort)
- ส่วนที่ 3 ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)
- ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจใน (Job satisfaction)
- ส่วนที่ 5 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ดังนั้น จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ทุกข้อให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้จะไม่มีการระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบจากแบบสอบถามของท่านไว้เป็นความลับ และนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

### ส่วนที่ 1 ปัจจัยในงาน (Job Factor)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาในแบบสอบถามในแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ ที่ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งช่อง

ปัจจัยในงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>ความดึงดูดใจในงาน</b> (Job Attract) 1. ขณะทำงานท่านรู้สึกว่าคุณ ได้ทำงานอย่างมีคุณภาพเสมอ					
2. งานของท่านเป็นงานที่มี ความก้าวหน้าชัดเจน					
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจงานที่ ท่านทำเสมอ					
4. ท่านพบว่างานของท่าน ท้าทาย น่าตื่นเต้น					
5. ท่านรู้สึกว่าคุณประสบ ความสำเร็จในงาน					
<b>ความเป็นอิสระในงาน</b> (Job Autonomy) 6. ท่านพบว่าหัวหน้างาน คุณผลงานมากกว่าวิธีการ ปฏิบัติงาน					
7. ท่านพอใจจากความเป็น อิสระในการทำงาน					

## ส่วนที่ 2 การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน (Effort)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาในแบบสอบถามในแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ ที่ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งช่อง

การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
1. ท่านเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในงานอยู่เสมอ					
2. ท่านมีความพร้อมในการเผชิญกับปัญหาในงานของท่าน					
3. ท่านมีความพยายามที่จะปรับปรุงทักษะในการบริหารงานอยู่เสมอ					
4. ท่านสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานเพื่อให้งานลุล่วงได้ด้วยดี					
5. ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่เสมอ					

### ส่วนที่ 3 ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาในแบบสอบถามในแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งช่อง

ผลการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1. งานที่ท่านรับผิดชอบมักบรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ					
2. คุณภาพการทำงานของท่านดีกว่าเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นในหน่วยงานของท่าน					
3. ท่านทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานของท่าน					

### ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

คำชี้แจง โปรดพิจารณาในแบบสอบถามในแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งช่อง

ความพึงพอใจในงาน	พอใจ มากที่สุด (5)	พอใจ มาก (4)	พอใจ ปานกลาง (3)	พอใจ น้อย (2)	ไม่พอใจ อย่างมาก (1)
1. ท่านพอใจกับสภาพการจ้างงานใหม่หรือไม่					
2. ท่านพอใจกับมาตรฐานการปฏิบัติงานใหม่					
3. ท่านพอใจกับความปลอดภัยและความมั่นคงจากงานที่ท่านทำ					
4. ท่านพอใจต่อผลประโยชน์ในรูปของค่าตอบแทน การประกันการเกษียณอายุ					

**ตอนที่ 4 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) (ต่อ)**

ความพึงพอใจในงาน	พอใจมากที่สุด (5)	พอใจมาก (4)	พอใจปานกลาง (3)	พอใจน้อย (2)	ไม่พอใจอย่างมาก (1)
5. ท่านพอใจต่อผลประโยชน์ในรูปแบบของการพักผ่อน					
6. ท่านพอใจต่อผลประโยชน์ในรูปแบบของการประกันการเกษียณอายุ					

**ส่วนที่ 5 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

**1) เพศ**

( ) 1. หญิง ( ) 2. ชาย

**2) อายุ**

( ) 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ( ) 2. 21 - 30 ปี  
( ) 3. 31 - 40 ปี ( ) 4. 41 ปีขึ้นไป

**3) สถานภาพสมรส**

( ) โสด ( ) สมรส/อยู่ด้วยกัน  
( ) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

**4) ระดับการศึกษา**

( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  
( ) 3. สูงกว่าปริญญาตรี

**5) รายได้ต่อเดือน**

( ) 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ( ) 2. 10,001 - 20,000 บาท  
( ) 3. 20,001 - 30,000 บาท ( ) 4. 30,001 - 40,000 บาท  
( ) 5. ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป

## 6) ระดับตำแหน่งงาน

- ( ) ระดับปฏิบัติการ (พนักงาน, เจ้าหน้าที่)
- ( ) ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้ช่วยผู้จัดการ, หัวหน้าฝ่าย, หัวหน้าแผนก)
- ( ) ผู้บริหารระดับสูง (ผู้บริหารระดับสายงานขึ้นไป)

## 7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ( ) ต่ำกว่า 5 ปี
- ( ) 5-10 ปี
- ( ) 11 ปีขึ้นไป

## 8) แผนกที่ปฏิบัติงาน

- ( ) การตลาดและประชาสัมพันธ์
- ( ) อาคารและสถานที่
- ( ) บัญชีและการเงิน
- ( ) ฝ่ายบริหาร
- ( ) การพยาบาล
- ( ) คณะแพทย์

\*\*\*ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ  
ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้\*\*\*

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุณิสร์	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.ชวัลลักษณ์ คุณาธิกรกิจ	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายดীনัน หลังเศษ
วันเดือนปีเกิด	5 มกราคม 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดสตูล
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	28/1 ซอยอ่อนนุช 39 ถนนอ่อนนุช แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2538	ชั้นมัธยมศึกษา จาก โรงเรียนกำแพงวิทยา จังหวัดสตูล
พ.ศ.2543	บริหารธุรกิจ สาขาการเงินและการธนาคาร จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ.2555	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

