

บรรยากาศในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
ในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

“WORK ENVIRONMENT AND WORK PARTICIPATION INFLUENCING EMPLOYEES’ JOB
SATISFACTION IN ONE OF THE PRIVATE HOSPITALS IN BANGKOK”

ธนนันทน์ ภัส แสงทอง

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

THANANNAPHAT SANGTHONG

E-mail : 6614155033@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของบรรยากาศในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน (3) เพื่อวิเคราะห์และสรุปทิศทางของอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และ (4) เพื่อวิเคราะห์และสรุปความแตกต่างของขนาดอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อความพึงพอใจในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.939 ตัวอย่างจำนวน 400 คน เลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสถิติเชิงอนุมานได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (พหุคูณ) (Multiple Regression Analysis) ทั้งนี้การทดสอบสมมติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาอธิบายได้ว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานพนักงาน และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี สำหรับในส่วนผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในระดับพึง

พอใจมากต่อบรรยากาศในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ในส่วนวิเคราะห์ปัจจัยที่มีส่งต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์อธิบายว่าบรรยากาศในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อีกทั้งยังเป็นการสอดคล้องกับสมมติฐานที่เสนอไว้อีกด้วยและเมื่อเปรียบเทียบขนาดของ การส่งผลพบว่าบรรยากาศในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งผลแตกต่างกันต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: บรรยากาศในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

Abstract

The purposes of this study were to (1) investigate and summarize the opinions of working people toward Work Environment and Work Participation Influencing Employees' Job Satisfaction, (2) analyze and summarize the influence of the work environment and work engagement on job satisfaction., (3) analyze and interpret the direction of influence that each factor has on job satisfaction., and (4) analyze and summarize the differences in the magnitude of influence that each factor exerts on job satisfaction. The 400 samples, Employees' Job Satisfaction in One of the Private Hospitals in Bangkok, were selected by using the convenient sampling method, regardless of probability basis. The administered questionnaire was verified for its content validity by three experts, and the Cronbach's alpha coefficient indicated that its reliability value was 0.939. Regarding data analysis, the descriptive statistics included frequency, percentage, mean, and standard deviation, while the inferential statistics employed Multiple Regression Analysis (MRA). Additionally, the hypotheses were tested at the 0.05 level of statistical significance.

The results of the study revealed that, overall, most respondents, were female, aged under 25 years of age, held a bachelor's degree, worked in staff positions, and had 1–5 years of work experience. Regarding the analysis of opinions, it was found that highly satisfied with the statements related to Work Environment and Work Participation, and Employees' Job Satisfaction, the analysis of Influencing Employees' Job Satisfaction in One of the Private Hospitals in Bangkok that both Work Environment and Work Participation had a direct influence Influencing Employees' Job Satisfaction. When comparing the magnitude of influence, it was found that Work Environment and Work Participation had significantly different effects on Influencing Employees' Job at the 0.05 level of statistical significance.

Keywords: *Work Environment Work Participation, Employees' Job Satisfaction, One of the Private Hospitals*

ที่มา และปัญหาของการวิจัย

ในปัจจุบัน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพการให้บริการ โดยเฉพาะในโรงพยาบาลซึ่งมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ซับซ้อนและมีความกดดันสูง หากบุคลากรมีความพึงพอใจต่ำ ย่อมส่งผลให้แรงจูงใจลดลงและอัตราการ ลาออกเพิ่มขึ้น (Bae et al., 2024) ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่าง มีประสิทธิภาพ (Chaladthanyagid et al., 2024)

บรรยากาศในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ได้รับการยืนยันจากงานวิจัย หลายฉบับว่ามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรด้านสาธารณสุข ทั้งในด้านค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในสายงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ (Alkhateeb et al., 2025) ขณะเดียวกัน งานวิจัยในประเทศไทยยังพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการ สนับสนุนและการได้รับข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจของบุคลากร (Yaodam & Saisavoey, 2025)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความพึงพอใจของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานมี ผลโดยตรงต่อแรงจูงใจ ความผูกพัน และคุณภาพของการบริการในโรงพยาบาล

นอกจากนี้ งานวิจัยก่อนหน้านี้ยังระบุว่า ปัจจัยด้านจำนวนบุคลากร การทำงานล่วงเวลา และภาระงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจและความเหนื่อยหน่ายของพยาบาล (Bae et al., 2024) รวมถึงการสื่อสาร การทำงานเป็น ทีม และการบริหารที่เป็นธรรมในองค์กรไทย ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน (Chaladthanyagid et al., 2024) ดังนั้น การวิเคราะห์ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดแนวทางใน การพัฒนาแรงจูงใจและสร้างความผูกพันในงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการทางการแพทย์อย่างยั่งยืน ดังนั้น ปัญหาของการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงประกอบด้วยปัญหาดังต่อไปนี้

1. บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นอย่างไรต่อปัจจัยด้าน บรรยากาศในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงาน มีหรือไม่ในลักษณะต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่

2.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานในลักษณะทางตรงหรือทางอ้อม

2.3 ในกรณีที่มียิทธิพลต่อกันปัจจัยแต่ละด้านมีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

ความสำคัญของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “บรรยากาศในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาดังกล่าวในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ

1. โรงพยาบาลเอกชนสามารถนำผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแต่ละเรื่องไปใช้ในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารบุคลากร
2. โรงพยาบาลเอกชนสามารถนำปัจจัยในแต่ละด้านไปใช้ในการวางแผนพัฒนา หรือดำเนินการด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมาย โดยเรียงลำดับตามขนาดอิทธิพลของแต่ละปัจจัย และเป็นการใช้ทรัพยากร เช่น งบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของบรรยากาศในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน
3. เพื่อวิเคราะห์และสรุปทิศทางของอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อความพึงพอใจในการทำงาน
4. เพื่อวิเคราะห์และสรุปความแตกต่างของขนาดอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ขอบเขตของการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ ดังนี้

ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษาซึ่งได้กล่าวต่อไปในหัวข้อขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้เนื้อหาของแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องต่อไปนี้

- 1.การอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัวที่จะนำมาศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม การพิจารณาการวัด และการใช้มาตรวัดที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์ทางสถิติ
- 2.การศึกษาที่สนับสนุน และอธิบายถึงอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปรเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดที่แสดงถึงอิทธิพลระหว่างตัวแปร การนำเสนอและการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรประเภทต่างๆ ได้แก่

- 1.ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ว่าตัวแปรอิสระเหล่านี้ จะส่งผลต่อตัวแปรตามในลักษณะใด กล่าวคือ (1) จะส่งผลหรือไม่และ (2) จะส่งผลไปในเชิงบวกหรือเชิงลบในที่นี้ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษา ได้แก่ 1.บรรยากาศในการทำงาน 2.การมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 2.ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าจะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระตัวใดบ้าง ในที่นี้ตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจในการทำงาน

ขอบเขตการใช้สถิติ

ผู้วิจัยได้นำเทคนิคทางสถิติเพื่อนำมาใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรแต่ละตัวและในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในเรื่องเกี่ยวกับการส่งผลกระทบระหว่างกัน มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้อธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัว และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนแบช (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อแสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

2. สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์การถดถอย เพื่อนำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ในลักษณะของการส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่กำลังกล่าวไว้ข้างต้นในเรื่องของตัวแปรแต่ละประเภท

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหน่วยงานและบุคคลที่ได้นำผลการศึกษาไป ประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ โรงพยาบาลเอกชน โดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในการวางแผนในการพัฒนาบรรยากาศในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเรียงลำดับความสำคัญระหว่างบรรยากาศในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนหรือหลังเพื่อที่จะนำไปใช้ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในเวลาที่เหมาะสม และเป็นการใช้ทรัพยากรองค์กร อาทิ งบประมาณ และบุคลากรที่มีอยู่จำกัดอย่างคุ้มค่า

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดยที่กลุ่มบุคคล เหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ อาทิ

2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือ นำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น

2.2 นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเพิ่มรายละเอียดของ การศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

4. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้

4.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่

4.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น

4.3 นำไปใช้เป็นกรอบความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

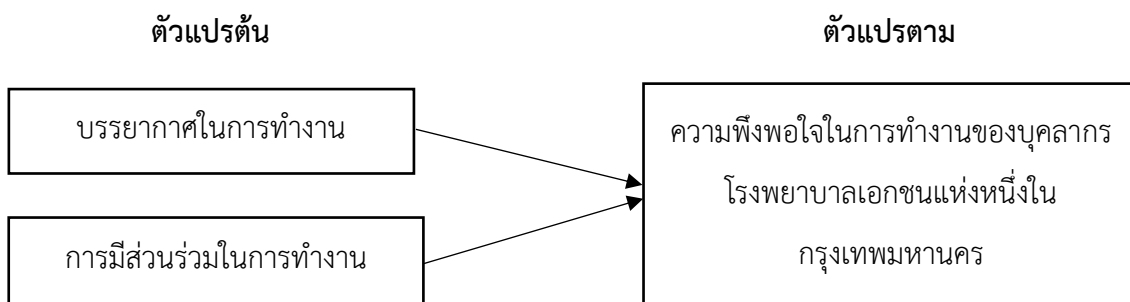
การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของบุคลากรเกี่ยวกับลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ทั้งด้านโครงสร้าง การสื่อสาร ความสัมพันธ์ และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งส่งผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร Srisa-ard (2563) อธิบายว่า บรรยากาศในการทำงานที่ดีคือ “สภาพการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการสื่อสารที่เปิดกว้าง ซึ่งช่วยให้บุคลากรเกิดความสุขและพึงพอใจในการทำงาน”

การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ระดับที่บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้อง แสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจในกระบวนการทำงานขององค์กร ซึ่งทำให้รู้สึกเป็นเจ้าของงานและมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จขององค์กร Saks (2562) อธิบายว่า “Employee engagement คือความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งแสดงออกผ่านความตั้งใจ ความพยายาม และความผูกพันในการทำงาน”

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกทางบวกหรือทางลบของบุคคลที่มีต่อหน้าที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงการรับรู้ของพนักงานต่อความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจากงาน (Locke, 1976 อ้างใน Robbins & Judge, 2019) โดยเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจ การคงอยู่ในงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (Saks, 2019)

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 ภาพแสดงให้เห็นถึงเส้นทางของความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างบรรยากาศในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ต่อความพึงพอใจของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มี ความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/ หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิท

ใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าว ส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร

1.1 เป็นบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง และอาศัยอยู่ในบริเวณกรุงเทพมหานคร

1.2 เป็นบุคคลที่เคยมีประสบการณ์ทางด้าน การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหรือหน่วยงานด้านการบริการทางการแพทย์มาก่อน

1.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

2. ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษารั้งนี้จะถูกเลือกจากประชากรที่มีการกำหนดคุณสมบัติไว้ ล่วงหน้าตามทีระบุไว้ข้างต้น เหตุผลที่ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างเนื่องจากผู้วิจัยมีข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณและบุคลากรที่จะ ใช้ในการเข้าถึง และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.1 พิจารณาคุณสมบัติของตัวอย่างจากคุณสมบัติของประชากรตามที่ระบุไว้ข้างต้น

2.2 กำหนดขนาดหรือจำนวนของตัวอย่างซึ่งในที่นี้เป็นการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1971) ได้แก่

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

ในที่นี้ n หมายถึง ขนาดตัวอย่าง

N หมายถึง ขนาดของประชากรทั้งหมด

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีค่า เท่ากับ 0.05

แทนค่าทั้งหมดจะได้ n เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

3.การเลือกตัวอย่างในการศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจความคิดเห็นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงความเป็น ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

3. เครื่องมือในการศึกษา

งานวิจัยฉบับนี้ดำเนินการอยู่นี้ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น ดังมีรายละเอียดของการจัดทำเครื่องมือ

3.1 ที่มาของเครื่องมือ

ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องกับนิยามเชิงทฤษฎี พบว่าค่าดัชนีความตรงรายข้อ (I-CVI) เท่ากับ 1.00 สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 0.80 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในระดับดีเยี่ยม หลังจากปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ ทดสอบความเชื่อมั่นภายใน (Internal Consistency) กับกลุ่มตัวอย่าง 40 คน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนแบช (Cronbach's Alpha) ผลได้ค่า 0.939 ซึ่งอยู่ในระดับสูง แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นและเหมาะสมต่อการใช้เก็บข้อมูลภาคสนาม

3.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี) มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ มีทั้งคำตอบที่เลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่องบรรยากาศในการทำงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่องการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนน โดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคำถามของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างโดย แบ่งการตรวจสอบเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

3.3.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาเพื่อพิจารณาเนื้อหาของคำถามที่ต้องมีความครบถ้วน ถูกต้อง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา โดยดำเนินการดังนี้

1. นำแบบคำถามที่สร้างขึ้นมอบให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อขอความเห็นด้วย การใช้วิธีการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาที่เรียกว่าวิธีการ IOC

2.หาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ของคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนของการลง ความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถาม ซึ่งในแต่ละข้อจะต้องได้ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ≥ 0.5 สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักเท่ากับ 1 ซึ่งตัดสิน ได้ว่าผ่านเกณฑ์

3.3.2 การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในเรื่องนี้โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวจะตั้งมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.7-1.00 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือ สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.939 ทั้งนี้พบว่าอยู่ในเกณฑ์

การทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 1.1 : สรุปผลการวิเคราะห์ตัวแปร

ตัวแปร	b	beta	t	P-Value (Sig)
บรรยากาศในการทำงาน	0.302	0.324	8.912	0.00*
การมีส่วนร่วมในการทำงาน	0.331	0.352	7.055	0.00*

จากผลการทดสอบสมมติฐาน ตัวแปรอิทธิพลทั้ง 2 ตัวคือบรรยากาศในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยที่ตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวเป็นอิสระต่อกัน ($F=113.961$, $P \leq 0.05$) ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบพบว่าตัวแปร การมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\beta = 0.331$, Sig. = 0.00*) และ บรรยากาศในการทำงาน ($\beta = 0.302$, Sig. = 0.00*) ส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผลสรุป คือ เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1 และ สมมติฐานที่ 2

ผลการศึกษา

1.1 สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 25 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไป โดยมีระยะเวลาการทำงานเฉลี่ยประมาณ 1-5 ปี

1.2 สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ผลการศึกษาที่สรุปตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

1.2.1 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจเกี่ยวกับ บรรยากาศในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน โดยเฉพาะด้านบรรยากาศในการทำงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานรู้สึกถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน และได้รับการสนับสนุน

จากหัวหน้างานในระดับที่น่าพึงพอใจ ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกันสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม

1.2.2 ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการ วิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้งสองมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะด้าน การเสนอความคิดเห็น มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์และการสนับสนุน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานรู้สึกว่าได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานมากขึ้นระดับความพึงพอใจในการทำงานก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย

1.2.3 ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการ วิเคราะห์ทิศทางของอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อความพึงพอใจในการทำงานพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมด ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจกล่าวคือ เมื่อคะแนนการรับรู้ต่อบรรยากาศในการทำงานและการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรก็เพิ่มขึ้นเช่นกันโดยเฉพาะด้าน วัฒนธรรมองค์การและค่านิยม และด้าน การเสนอความคิดเห็นเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกสูงที่สุดในแบบจำลอง

1.2.4 ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการ วิเคราะห์ความแตกต่างของขนาดอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ขนาดของอิทธิพลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแบบมาตรฐาน (beta) สูงสุดคือ ด้านการเสนอความคิดเห็น รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการตัดสินใจ ด้านการพัฒนาและการเรียนรู้ร่วมกัน และ ด้านการปฏิบัติและติดตาม แสดงให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจมีผลมากที่สุดต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลในเรื่องนี้เป็นารอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

2.1 ผลการศึกษาที่พบว่า บรรยากาศในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin และ Stringer (1968) ที่อธิบายว่า บรรยากาศในองค์กรที่ดี เช่น การสื่อสารที่เปิดกว้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่ดี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมคุณค่าเดียวกัน จะช่วยสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานได้สูงขึ้นนอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิราภรณ์ สุขอินทร์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชนกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การที่ดี เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความ

ร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการบริหารงานที่เป็นธรรม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดต่อความพึงพอใจในการทำงานคือ “การเสนอความคิดเห็น” สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman และ Oldham (1976) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงานและการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นแรงจูงใจภายในที่สำคัญ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กาญจนา ทองอยู่ (2563) ที่ชี้ว่า บุคลากรที่ได้รับโอกาสเสนอความคิดเห็นและได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม จะรู้สึกรับคุณค่าและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น สามารถอธิบายได้ว่า การเปิดพื้นที่ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กรบริการอย่างโรงพยาบาล

2.3 ผลการศึกษาพบว่า ทุกปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) เรื่อง “ทฤษฎีแรงจูงใจ-สุขอนามัย” ที่ระบุว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และการมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรโดยตรง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา ศรีสังข์ (2566) ที่พบว่า การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกสามารถเพิ่มความพึงพอใจและลดอัตราการลาออกของบุคลากรได้ ดังนั้นในบริบทของโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ สามารถอธิบายได้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศที่ดีและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในทุกระดับ จะช่วยให้เกิดความผูกพันในงานและเพิ่มคุณภาพของการบริการอย่างยั่งยืน

3. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โรงพยาบาลที่มุ่งเสริมสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน ควรพิจารณาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความต่อเนื่องของการดำเนินงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานตามลำดับ

2. ในการพิจารณาด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาให้ความสำคัญด้านการตัดสินใจ ด้านการพัฒนาและการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการเสนอความคิดเห็น ด้านการปฏิบัติและติดตาม และด้านความรับผิดชอบในงานตามลำดับ ได้แก่

2.1 ด้านการตัดสินใจ (1) ได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมหรือปรึกษาในประเด็นสำคัญที่มีผลต่อการทำงาน (2) ความคิดเห็นของพนักงานได้รับการนำไปใช้ในการตัดสินใจจริง (3) ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน ตามลำดับ

2.2 ด้านการพัฒนาและการเรียนรู้ร่วมกัน (1) ได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมหรือเวิร์กช็อปเพื่อพัฒนาทักษะ (2) มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน (3) ได้มีส่วนร่วมในกลุ่มทำงานหรือโครงการเพื่อพัฒนาความรู้และความชำนาญ ตามลำดับ

2.3 ด้านการเสนอความคิดเห็น (1) สามารถเสนอแนะหรือให้ข้อคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างเปิดเผย (2) ข้อเสนอแนะที่ได้รับการรับฟังและพิจารณาจากหัวหน้างานหรือทีมงาน (3) ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานเปิดโอกาสให้เสนอข้อคิดเห็นอย่างเหมาะสมและทันเวลา ตามลำดับ

2.4 ด้านการปฏิบัติและติดตาม (1) ได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน (2) ได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการสำคัญของหน่วยงาน (3) มีส่วนร่วมในการติดตามและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น ตามลำดับ

2.5 ด้านความรับผิดชอบในงาน (1) มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาในการทำงาน (2) มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการควบคุมคุณภาพหรืองานที่รับผิดชอบ (3) ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานสำคัญร่วมกับทีม

3. ในการพิจารณาด้านบรรยากาศในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาให้มีความสำคัญด้านความสัมพันธ์และการสนับสนุน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการพัฒนาและโอกาสเติบโต ด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม และด้านการสื่อสารและนโยบาย ตามลำดับ ได้แก่

3.1 ด้านความสัมพันธ์และการสนับสนุน (1) เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันเมื่อเกิดปัญหา (2) บรรยากาศของความเป็นมิตรไมตรี และการเคารพซึ่งกันและกันภายในทีม (3) ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและสนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

3.2 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (1) แสงสว่างและการระบายอากาศในที่ทำงานเหมาะสมต่อการทำงาน (2) อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีสภาพพร้อมใช้งานและปลอดภัย (3) สถานที่ทำงานมีความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย ตามลำดับ

3.3 ด้านการพัฒนาและโอกาสเติบโต (1) พนักงานได้รับข้อมูลเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน (2) ผลการปฏิบัติงานถูกนำไปใช้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือปรับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม (3) หน่วยงานจัดให้มีการอบรมหรือพัฒนาทักษะอย่างเหมาะสมและถูกเวลา ตามลำดับ

3.4 ด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม (1) พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (2) องค์กรมีค่านิยมหลักที่ทำให้ทุกคนรับรู้และปฏิบัติร่วมกันได้ (3) มีการส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรได้เหมาะสม ตามลำดับ

3.5 ด้านการสื่อสารและนโยบาย (1) การสื่อสารข้อมูลสำคัญของหน่วยงานที่ชัดเจนและต่อเนื่อง (2) ผู้บริหารชี้แจงนโยบายและเป้าหมายให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจน (3) ช่องทางการสื่อสารระหว่างหน่วยงานหรือแผนกสะดวกและรวดเร็วตามลำดับ

4. ในการพิจารณาด้านความพึงพอใจของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาให้มีความสำคัญกับปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร ได้แก่ ด้านองค์กรมีกิจกรรมที่ตอบสนองต่อการมีชีวิตที่มีความสุขทั้งกายและใจของบุคลากรและสังคม รองลงมาได้แก่ ด้านองค์กรให้คุณค่าและใส่ใจต่อสุขภาพของบุคลากร และด้านสนับสนุนบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามลำดับแรก

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

1. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัย เชิงคุณภาพ ร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่

1.2 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่ สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

1.3 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษางานบางประเด็นไม่สอดคล้องกับ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านี้

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยพระคุณและความเมตตากรุณาอันล้ำค่าจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำแนะนำและสนับสนุนตลอดการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมายังท่านด้วยความจริงใจยิ่ง ขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถาม รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดี ทำให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความราบรื่น

ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัว เพื่อน และผู้ร่วมงาน ทุกท่าน ที่ให้กำลังใจ ความสนับสนุน และแรงบันดาลใจตลอดช่วงเวลาการทำวิจัย

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งไม่สามารถเอ่ยนามได้ครบถ้วน ทุกท่านล้วนมีส่วนสำคัญในการทำให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- Bae, S. H., Kim, E. J., & Park, J. H. (2024). *Workload, staffing ratio, and burnout among nurses in Korean hospitals*. *Asian Nursing Research*, 18(1), 33–42.
- Chaladthanyagid, N., Supasri, T., & Jirachai, K. (2024). *Organizational climate and employee satisfaction in Thai healthcare institutions*. *Journal of Human Resource and Organizational Development*, 9(1), 12–28.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Yaodam, N., & Saisavoey, C. (2025). *Feedback, motivation, and job satisfaction among young physicians in Thailand*. *Thai Journal of Health Sciences*, 12(1), 55–67.
- จิราภรณ์ สุขอินทร์. (2564). ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชนกรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 21(3), 77–89.
- อรัญญา ศรีสังข์. (2566). การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรเอกชนไทย. *วารสารการบริหารและพัฒนา*, 15(2), 101–118.
- กาญจนา ทองอยู่. (2563). การมีส่วนร่วมในการทำงานและแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กรเอกชนกรุงเทพมหานคร. *วารสารการจัดการธุรกิจ*, 10(1), 25–40.