



ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

นางเยาวนาฏ ไชยสง่าศิลป์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน



นางเยาวนาฏ ไชยสง่าศิลป์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



## ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาล  
เอกชน

โดย นางเยวานาฏ ไชยสง่าศิลป์

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(อาจารย์ ดร.นนทิรรัตน์ พัฒนภักดี)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว)

ชื่อ : นางเยาวนาฏ ไชยสง่าศิลป์  
 ชื่อการค้นคว้าอิสระ : ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน  
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก : อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี  
 ปีการศึกษา : 2567

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเชิงส่วน ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2) สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .474$ ) 3) เมื่อควบคุมตัวแปรสุขภาวะทางจิตรายด้านด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเชิงส่วน พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านการยอมรับตนเอง และสุขภาวะทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .206$  และ  $r = .158$  ตามลำดับ) ส่วนสุขภาวะทางจิตด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = -.119$ )

(มีจำนวนทั้งสิ้น 107 หน้า)

คำสำคัญ : สุขภาวะทางจิต, ความตั้งใจคงอยู่ในงาน, บุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

Name : Mrs. Yaowanat Chaisangasilp

Independent Study Title : Relationship between Psychological Well-being and  
Intention to Stay of Private Hospital Staff

Major Field : Industrial and Organizational Psychology  
King Mongkut's University of Technology North  
Bangkok

Independent Study Advisor : Nontirat Pattanapakdee, Ph.D.

Academic Year : 2024

### ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to study levels of psychological well-being and intention to stay of private hospital staff 2) to study relationship between psychological well-being and intention to stay of private hospital staff. The sample consisted of 310 private hospital staff. The instrument was a questionnaire. The statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and partial correlation. The results revealed that 1) the levels of psychological well-being and Intention to stay of private hospital staff were rated at a high average level. 2) psychological well-being was positively related to Intention to stay of private hospital staff with a statistical significance at .01 level ( $r = .474$ ) 3) using partial correlation to control for the other dimensions of psychological well-being it was found that: self-acceptance and purpose in life was positively correlated with intention to stay of private hospital staff at the statistical significance level of .01 ( $r = .206$  and  $r = .158$  respectively). However one facet of psychological well-being: positive relations with others was negatively correlated with intention to stay of private hospital staff at the statistical significance level of .05 ( $r = -.119$ )

(Total 107 Pages)

Keywords: Psychological Well-being, Intention to Stay, Private Hospital Staff

---

Advisor

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์ที่เอาใจใส่เป็นอย่างดีจาก อาจารย์ ดร.นนทิรต์น์ พัฒนภักดี อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษา เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนแนะแนวทางในการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาในทุกขั้นตอน และได้รับความกรุณาจากผู้มีพระคุณที่ทำงานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังจะขอกล่าวไว้เป็นอนุปฏิบัติการต่อการศึกษาในงานวิจัยเล่มนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว กรรมการสอบสารนิพนธ์ ในความกรุณา ให้คำชี้แนะ รวมถึงสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบ จนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การทั้งสามท่าน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว และอาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบให้คำแนะนำ เสนอข้อคิดเห็นและทำการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนทุกท่าน ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลใน สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ เจ้าของงานวิจัย หนังสือ วารสาร และบทความ ทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณอาจารย์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ทุกท่าน ที่ให้วิชาความรู้ใหม่ ได้ฝึกฝนทักษะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำงานวิจัยให้แก่ คณะผู้วิจัย ทำให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างราบรื่น รวมถึงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือที่เป็นแหล่งรวบรวมความรู้ต่าง ๆ ที่ได้นำมาประกอบการทำการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ เพื่อน ๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่มีได้เอื้อยนาม ณ ที่นี้ ที่ให้การสนับสนุน คอยช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจในการทำสารนิพนธ์จนสำเร็จลุล่วง

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวของผู้วิจัย ที่สนับสนุนด้านการ ศึกษา รวมทั้งให้กำลังใจและการสนับสนุนในทุก ๆ เรื่องเป็นอย่างดี

เยาวนาฏ ไชยสง่าศิลป์

## สารบัญ

|                                                           | หน้า |
|-----------------------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย                                           | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ                                        | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ                                           | ฉ    |
| สารบัญ                                                    | ช    |
| สารบัญตาราง                                               | ณ    |
| สารบัญรูปภาพ                                              | ญ    |
| บทที่ 1 บทนำ                                              | 1    |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ                                | 1    |
| 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย                                  | 4    |
| 1.3 ขอบเขตของการวิจัย                                     | 4    |
| 1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ                                       | 5    |
| 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ                             | 6    |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                    | 7    |
| 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิต                   | 7    |
| 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน           | 15   |
| 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                                 | 22   |
| 2.4 ที่มาสมมติฐานในการวิจัย                               | 28   |
| 2.5 สมมติฐานการวิจัย                                      | 33   |
| 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย                                  | 34   |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย                                | 35   |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย               | 35   |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                            | 37   |
| 3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย              | 39   |
| 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล                                   | 43   |
| 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 44   |

## สารบัญ (ต่อ)

|                                                                | หน้า |
|----------------------------------------------------------------|------|
| บทที่ 4 ผลการวิจัย                                             | 46   |
| 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล               | 46   |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตของบุคลากร       | 49   |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากร | 55   |
| 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน                     | 57   |
| บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ                         | 62   |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย                                             | 63   |
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย                                          | 64   |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ                                                 | 70   |
| บรรณานุกรม                                                     | 73   |
| ภาคผนวก ก                                                      | 80   |
| รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม   |      |
| หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ                            |      |
| ภาคผนวก ข                                                      | 85   |
| การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC)        |      |
| ภาคผนวก ค                                                      | 90   |
| หนังสือรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ |      |
| ภาคผนวก ง                                                      | 93   |
| การหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม              |      |
| ภาคผนวก จ                                                      | 99   |
| แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย                                      |      |
| ประวัติผู้วิจัย                                                | 107  |

## สารบัญตาราง

| ตารางที่                                                                                                                | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย                                                                        | 37   |
| 3-2 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม                                                                           | 41   |
| 3-3 ข้อคำถามของแบบสอบถามสุขภาวะทางจิต                                                                                   | 42   |
| 3-4 เกณฑ์การให้คะแนนสุขภาวะทางจิต                                                                                       | 43   |
| 3-5 ข้อคำถามของแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน                                                                           | 43   |
| 3-6 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย                                                                               | 45   |
| 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ                                                                       | 47   |
| 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ                                                                      | 47   |
| 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสายงาน                                                                    | 48   |
| 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา                                                             | 48   |
| 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร                                                  | 49   |
| 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสุขภาวะทางจิตโดยรวมและรายด้าน                                          | 49   |
| 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสุขภาวะทางจิต<br>ด้านการยอมรับตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ                    | 50   |
| 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสุขภาวะทางจิต<br>ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น จำแนกเป็นรายข้อ  | 51   |
| 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสุขภาวะทางจิต<br>ด้านความเป็นตัวของตัวเอง จำแนกเป็นรายข้อ              | 52   |
| 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสุขภาวะทางจิต<br>ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม จำแนกเป็นรายข้อ | 53   |
| 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสุขภาวะทางจิต<br>ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต จำแนกเป็นรายข้อ             | 54   |
| 4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสุขภาวะทางจิต<br>ด้านการมีความงอกงามในตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ           | 55   |
| 4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความตั้งใจคงอยู่ในงาน<br>โดยรวม จำแนกเป็นรายข้อ                       | 56   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ |                                                                                                     | หน้า |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 4-14     | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงาน<br>ของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน | 58   |
| 4-15     | สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน                                                               | 60   |
| ข-1      | ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามสุขภาวะทางจิต                                                | 86   |
| ข-2      | ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน                                        | 89   |
| ง-1      | ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสุขภาวะทางจิต                                                              | 94   |
| ง-2      | ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน                                                      | 97   |



## สารบัญรูปภาพ

ภาพที่

หน้า

2-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

34



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงพยาบาลจัดเป็นอุตสาหกรรมด้านสุขภาพ (Healthcare industry) ซึ่งทำหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชน เพื่อตอบสนองความต้องการรวมถึงความคาดหวังของประชาชน โรงพยาบาลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวและพัฒนาองค์การให้มีการบริการที่ดีและมีประสิทธิภาพเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก อีกทั้งต้องมีการพัฒนาองค์การเพื่อตอบสนองต่อนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่มีความต้องการยกระดับมาตรฐานในด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรในโรงพยาบาลจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ การให้บริการที่ดีตามความคาดหวังของประชาชนและส่วนกลางเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงพยาบาล อีกทั้งในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในหลากหลายมิติ อาทิเช่น การอุบัติใหม่ของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่แพร่ระบาดเป็นปัญหาที่ลุกลามไปทั่วโลก รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการแทรกแซงระบบสาธารณสุขจากอิทธิพลทางการเมืองและสังคม อิทธิพลของระบบการตลาดรวมถึงการกำหนดนโยบายสุขภาพจากภาคการเมือง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพและการบริการสุขภาพครั้งใหญ่ เพื่อเตรียมการรับมือต่อสิ่งที่เกิดขึ้น

จากสถานการณ์ที่ยาวนานและต่อเนื่องดังที่กล่าวมา เป็นเหตุให้บุคลากรที่เป็นกำลังขับเคลื่อนสำคัญของโรงพยาบาลต้องเผชิญกับภาระงานที่มากและหนักขึ้น แบกรับความเสี่ยง ความกดดัน ความเครียด รวมถึงความวิตกกังวลจากการปฏิบัติงาน ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) จึงถือเป็นความตั้งใจหรือความปรารถนาของบุคลากรที่จะยังคงทำงานในองค์การที่ตนเองทำงานอยู่ โดยไม่เปลี่ยนงานหรือออกจากองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อทั้งบุคลากรและองค์การ เนื่องจากมีผลกระทบโดยตรงต่อการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและการพัฒนาองค์การในระยะยาว ในอดีตได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยมักจะมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรลาออก เช่น ความไม่พึงพอใจในงาน หรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี (Mobley, 1977) แต่ในปัจจุบันได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานกว้างมากขึ้นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานเชิงบวก เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การ ที่ทำให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์การต่อไป (Meyer, 1997) การที่บุคลากรมีความผูกพันและพึงพอใจในการทำงานกับองค์การ รวมถึงมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานราบรื่น ลดต้นทุนและเวลาในการสรรหาพนักงานใหม่ อีกทั้ง

ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในทีม ความผูกพันในกลุ่มยังส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการอยู่กับองค์กรมากขึ้น (คนากร, 2560) ในขณะเดียวกันการที่บุคลากรได้รับอิสระในการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการทำงานและเห็นผลลัพธ์ของงานตนเอง จะช่วยพัฒนางานให้ดีขึ้น ส่งผลให้เกิดความสำเร็จทั้งต่อตนเองและองค์กร ซึ่งช่วยเสริมความรู้สึกมีคุณค่าและพึงพอใจในงาน เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรอยากอยู่กับองค์กรต่อไป ลดการย้ายงานและการลาออก และช่วยรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้กับองค์กรไว้ได้ตลอดไป (วันชัย, 2555) หรือหากบุคลากรมีสัมพันธระหว่างบุคคลระหว่างกลุ่ม หรือมีความสัมพันธ์ในองค์กรที่ดี มีการรับรู้ถึงเป้าหมายและได้รับโอกาสเติบโตก้าวหน้าในงาน จะทำให้บุคลากรตัดสินใจคงอยู่ในงานนั้นได้อย่างยาวนาน (วิโรชญา, 2565) อีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานคือสุขภาวะทางจิต จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า บุคลากรที่มีสุขภาวะทางจิตที่ดีมักจะมีแนวโน้มที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงขึ้น เพราะการมีสุขภาวะทางจิตที่ดีทำให้บุคลากรสามารถเผชิญกับความท้าทายในการทำงานได้อย่างมั่นใจและสามารถพัฒนาในหน้าที่การงานได้อย่างต่อเนื่องอีกด้วย จนนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาล

ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมในยุคปัจจุบัน การรักษาความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในองค์กร โดยเฉพาะในโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งบุคลากรต้องรับผิดชอบต่อการให้บริการที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยที่มีความหลากหลาย ความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการประเมินความจงรักภักดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร (Schneider and Weigl, 2018) บุคลากรที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานจะมีความมุ่งมั่นและพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการให้บริการแก่ผู้ป่วยในโรงพยาบาล (Shanafelt and Noseworthy, 2017) อย่างไรก็ตาม การที่บุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนมีภาวะเครียดหรือประสบปัญหาทางสุขภาวะทางจิต อาจลดทอนความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ การศึกษาของ (Maslach and Leiter, 2016) พบว่า บุคลากรที่ประสบปัญหาความเครียดและภาวะหมดไฟมักจะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานน้อยลง ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และอาจส่งผลให้เกิดปัญหาการลาออกจากงานในระยะยาว ปัญหาความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ลดน้อยลงยังนำไปสู่การลดคุณภาพการดูแลผู้ป่วยและการทำงานเป็นทีมที่ไม่ดี ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อภาพรวมของการให้บริการในโรงพยาบาล การรักษาความตั้งใจคงอยู่ในงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพื่อให้บุคลากรยังคงมีความมุ่งมั่นและสามารถให้บริการที่มีคุณภาพแก่ผู้ป่วยได้อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมความตั้งใจคงอยู่ในงานสามารถทำได้โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และได้รับการยอมรับจากองค์กร

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรจึงนับว่าเป็นประเด็นที่โรงพยาบาลควรให้ความสำคัญ กระทรวงสาธารณสุขมีเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุขระบบสุขภาพ

ยั่งยืน” ด้วยการพัฒนากระบวนการสู่ความเป็นเลิศ ทำให้โรงพยาบาลเอกชนต้องขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการพัฒนากระบวนการและบริการที่ดีเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ภายใต้การทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาล ที่อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดปัญหาสุขภาพทางจิตได้นั้น องค์การอนามัยโลกได้กำหนดแนวทางใหม่ในการกำหนดสุขภาพทางจิต โดยเน้นที่ความสามารถในการรับมือกับความเครียดจากชีวิตประจำวัน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการมีความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสุขภาพทางจิตในระดับสากล WHO (2005) ได้ระบุปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ที่ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญได้แก่ ภาระงานที่หนักหนาเกินไป (Workloads) การขาดอำนาจในการจัดการงานอย่างอิสระ ระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานเกินไปโดยที่ไม่มีการหยุดพัก ขอบเขตงานที่ไม่ชัดเจน การเหยียดเพศ เหยียดความสามารถ เหยียดเชื้อชาติ สถาบันการศึกษา ความรุนแรงทั้งจากการคุกคาม การข่มขู่ การรังแก ความรู้สึกโดดเดี่ยว แยกแยะจากทีม สุขภาพทางจิต (Psychological Well-Being) เริ่มได้รับการสนใจมากยิ่งขึ้นในช่วงหลายปีที่ผ่านมา เนื่องจากปัญหาสุขภาพทางจิตที่มีเพิ่มมากขึ้น และในระดับสากลได้ให้ความสำคัญด้านสุขภาพทางจิตเทียบเท่ากับสุขภาพทางด้านร่างกาย หากมีการพูดถึงสุขภาพทางจิตในอดีตมักถูกมองว่าเป็นเรื่องของปัญหาทางจิตเวชหรือความผิดปกติทางจิตเท่านั้น แต่ปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงมุมมองหรือทัศนคติที่ยอมรับว่าสุขภาพทางจิตไม่ได้หมายถึงแค่การปราศจากโรคทางจิตที่ผิดปกติ แต่คือการมีชีวิตที่สมดุล มีความสุข และสามารถเผชิญกับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในช่วงปี 1940-1950 ได้มีการส่งเสริมสุขภาพทางจิตโดยเริ่มต้นขึ้นจากการวิจัยของนักจิตวิทยา เช่น Abraham Maslow ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ "การเติมเต็มศักยภาพของมนุษย์" (Self-actualization) โดยการให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายในชีวิตและความรู้สึกถึงความพึงพอใจในตัวเอง การคิดเช่นนี้มีผลกระทบต่อการพัฒนาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสุขภาพทางจิตในแง่ของการมีชีวิตที่มีความหมายและความสุข ซึ่งความเข้าใจที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับสุขภาพทางจิตนี้ยังสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงในวิธีที่มองปัญหาสุขภาพทางจิตโดยไม่เน้นแค่การรักษาโรคจิตเวช แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพทางจิตในบุคคลทั่วไปอีกด้วย (Maslow, 1954)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนว่าสุขภาพทางจิตนั้นมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างไร อีกทั้งการได้เข้าใจถึงองค์ประกอบของสุขภาพทางจิตที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ถือเป็นเรื่องสำคัญสำหรับองค์กรที่ต้องการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถและทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการให้ความสำคัญด้านสุขภาพทางจิตของบุคลากร รวมทั้งนำไป

ปรับปรุงและพัฒนาองค์การเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนให้ดียิ่งขึ้น

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

## 1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 2 แห่ง คือ โรงพยาบาลเอกชนที่ 1 จำนวน 700 คน และโรงพยาบาลเอกชนที่ 2 จำนวน 250 คน จำนวนประชากรทั้งหมด 950 คน (ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 282 คน ได้แก่ โรงพยาบาลเอกชนที่ 1 จำนวน 208 คน และโรงพยาบาลเอกชนที่ 2 จำนวน 74 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และผู้วิจัยได้ทำการปรับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้จำนวนของผู้เข้าตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 310 คน โดยแบ่งเป็น โรงพยาบาลเอกชนที่ 1 จำนวน 229 คน และโรงพยาบาลเอกชนที่ 2 จำนวน 81 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการทำวิจัยตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2567 ถึง เดือนมีนาคม 2568

1.3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ 1 คือ สุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการยอมรับตนเอง (Self-acceptance)
- 2) ด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น (Positive relations with others)
- 3) ด้านความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy)
- 4) ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม (Environmental mastery)
- 5) ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (Purpose in life)
- 6) ด้านการมีความงอกงามในตนเอง (Personal growth)

ตัวแปรที่ 2 คือ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay)

#### 1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 สุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being) หมายถึง สภาวะที่จิตใจของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน อยู่ในสภาพดีมีความสุขและความพอใจในชีวิตรู้สึกเป็นอิสระจากความเครียดและความวิตกกังวล มีความสามารถในการรับมือกับความท้าทายของชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นในการทำงาน โดยใช้มาตรวัดเป็นมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1.4.1.1 การยอมรับตนเอง (Self-acceptance) หมายถึง บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนรู้จักและเห็นคุณค่าของตนเองอย่างแท้จริง โดยไม่เปรียบเทียบกับผู้อื่น ไม่ซ่อนความเป็นจริงของตนเองไว้ ให้รักและเคารพในความเป็นตัวของตัวเอง รวมถึงยอมรับทั้งข้อดีและข้อเสีย เพื่อให้เกิดความสมดุลใน

1.4.1.2 ด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น (Positive relations with others) หมายถึง บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนมีการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยมีความเข้าใจความเคารพ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่สร้างสรรค์และการมีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นมิตร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

1.4.1.3 ด้านความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) หมายถึง บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนมีอิสระในการตัดสินใจและการกระทำตามที่ต้องการ โดยไม่ถูกครอบงำหรือถูกบังคับจากสิ่งภายนอก สามารถแสดงออกถึงตัวตนที่แท้จริงได้อย่างอิสระ และมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกที่เป็นอิสระในการดำรงชีวิต

1.4.1.4 ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม (Environmental mastery) หมายถึง บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนสามารถปรับตัวและจัดการกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในชีวิตได้เป็นอย่างดี โดยสามารถควบคุมและปรับเปลี่ยนสิ่งรอบตัวให้เหมาะสมกับความต้องการ สามารถจัดการกับความท้าทายและสร้างสภาพแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ

1.4.1.5 ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต (Purpose in life) หมายถึง บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนมีทิศทางและความมุ่งมั่นที่ชัดเจน ซึ่งช่วยให้ตนเองมีแรงบันดาลใจและตั้งใจทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สำคัญ การมีเป้าหมายในชีวิตทำให้ตนเองรู้สึกว่าชีวิตมีความหมายและนำไปสู่ความสำเร็จ

1.4.1.6 ด้านการมีความงอกงามในตนเอง (Personal growth) หมายถึง บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนมีการพัฒนาและเติบโตอย่างต่อเนื่องในด้านต่าง ๆ ของชีวิต ไม่ว่าจะเป็น ความรู้

ทักษะ การมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ ความเข้าใจและปรับปรุงตนเอง เพื่อช่วยให้มีความมั่นใจมากขึ้น สามารถเผชิญกับความท้าทาย และพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ดีขึ้น

1.4.2 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) หมายถึง บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนั้นอย่างยาวนานด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญในองค์กรที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เห็นถึงคุณค่าและความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือแสวงหางานอื่นทั้งปัจจุบันและในอนาคต

1.4.3 บุคลากรโรงพยาบาล หมายถึง บุคคลที่เป็นพนักงานประจำและมีส่วนร่วมในการทำงานภายในโรงพยาบาล แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ เช่น แพทย์ พยาบาล เภสัชกร นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีเทคนิค นักกายภาพบำบัด เป็นต้น และกลุ่มบุคลากรสนับสนุนทางการแพทย์ เช่น เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่ไอที เจ้าหน้าที่ทำความสะอาด เป็นต้น ซึ่งบุคลากรในโรงพยาบาลแต่ละกลุ่มจะทำงานร่วมกันเพื่อให้การบริการด้านสุขภาพมีประสิทธิภาพและคุณภาพสูงสุด

1.4.4 โรงพยาบาลเอกชน หมายถึง โรงพยาบาลที่เปิดรับรักษาโรคทุกชนิดหรือเฉพาะโรคที่ดำเนินการโดยภาคเอกชน ไม่ใช่ของรัฐ โดยมักจะให้บริการด้านการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยในรูปแบบที่ต้องจ่ายค่าบริการเอง ซึ่งอาจจะมีคุณภาพการบริการที่สูงกว่าและมีทางเลือกในการรักษา มากกว่าโรงพยาบาลของรัฐ ส่วนใหญ่มักจะดำเนินการในรูปของบริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนจำกัด อาจมีลักษณะของผู้ถือหุ้นและจัดเป็นธุรกิจการให้บริการรักษาพยาบาลเพื่อหาผลกำไร โรงพยาบาลประเภทนี้จะต้องเสียภาษีการค้าและภาษีเงินได้

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 โรงพยาบาลเอกชนสามารถนำผลการวิจัยใช้ในส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงสุขภาวะทางจิตและเพิ่มความตั้งใจในการคงอยู่ในงานให้มากยิ่งขึ้น

1.5.2 โรงพยาบาลเอกชนได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงาน และให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของบุคลากร

1.5.3 โรงพยาบาลเอกชนสามารถนำผลการวิจัยเพื่อใช้เป็นข้อมูลเชิงนโยบายในการแก้ไขปัญหาด้านสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

#### 2.1 เอกสารที่เกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต

2.1.1 ความหมายของสุขภาวะทางจิต

2.1.2 องค์ประกอบของสุขภาวะทางจิต

2.1.3 ความสำคัญของสุขภาวะทางจิต

2.1.4 แบบวัดสุขภาวะทางจิต

2.1.5 ข้อมูลสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในโรงพยาบาล

#### 2.2 เอกสารที่เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

2.2.1 ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน

2.2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

2.2.3 ความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงาน

2.2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

2.2.5 แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

#### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิต

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

#### 2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย

#### 2.5 สมมติฐานการวิจัย

#### 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 2.1 เอกสารที่เกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต

##### 2.1.1 ความหมายของสุขภาวะทางจิต

Bradburn and Caplovitz (1965) ให้ความหมายสุขภาวะทางจิต กล่าวว่า เป็นการประเมินความสุขในชีวิตจากมุมมองของอารมณ์บวกและลบที่บุคคลประสบในชีวิตประจำวัน อารมณ์บวก (positive affect) ได้แก่ ความสุข ความพึงพอใจ ความสนุกสนาน และ อารมณ์ลบ (negative

affect) ได้แก่ ความเครียด ความเศร้า และความวิตกกังวล เมื่อบุคคลมีอารมณ์บวกมากกว่าลบในชีวิตประจำวัน จะทำให้บุคคลนั้นมีสุขภาวะทางจิตที่ดีและมีความสุขในชีวิต

Keyes et al. (2002) ให้ความหมายของสุขภาวะทางจิต กล่าวว่า สุขภาวะทางจิต ไม่ได้หมายถึงแค่การไม่มีอาการของโรคทางจิตหรือปัญหาทางจิตเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งเป็นการรวมกันของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่า และมีความหมายในชีวิต การเติบโต (Flourishing) ไม่ได้เป็นเพียงแค่การมีความสุขในช่วงเวลาสั้น ๆ แต่หมายถึงการมีความสุขในชีวิตรวม และการเติบโตในหลาย ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันภาวะซบเซา (Languishing) คือภาวะที่คนเรารู้สึกแยและไม่สามารถพบความหมายในชีวิตได้ ซึ่งบ่งชี้ว่าการมีสุขภาวะทางจิตที่ดีมีผลสำคัญต่อการใช้ชีวิตอย่างเต็มที่และการมีความสุขในระยะยาว

Lawton (1983) ให้ความหมายของสุขภาวะทางจิต กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลมีความสามารถในการปรับตัวและการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสุขภาวะทางจิตไม่ได้เป็นแค่การไม่มีอาการทางจิต แต่ยังเกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี การมีความสามารถในการเผชิญหน้ากับอุปสรรค และการรู้สึกพึงพอใจในชีวิต โดยเน้นถึงบทบาทของการปรับตัว และ การทำงานร่วมกับสิ่งแวดล้อม ในการสร้างสุขภาวะทางจิตที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของวัยชรา ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและสังคมที่เกิดขึ้น โดยไม่สูญเสียความรู้สึกถึงความพึงพอใจและความสุขในชีวิต

Ryan and Deci (2000) ให้ความหมายของสุขภาวะทางจิต กล่าวว่า การมีอิสรภาพ (Autonomy) การมีความสามารถ (Competence) และการมีความสัมพันธ์ที่ดี (Relatedness) เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญในการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตที่ดี เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้ บุคคลจะมีสุขภาวะทางจิตที่ดีขึ้นและสามารถเจริญเติบโตไปในทิศทางที่ดี การตอบสนองต่อความต้องการเหล่านี้ไม่เพียงแต่ทำให้บุคคลมีความสุขในชีวิต แต่ยังช่วยให้บุคคลมีพลังในการเผชิญกับความท้าทายและการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

Ryff (1989) ให้ความหมายของสุขภาวะทางจิต กล่าวว่า ความสุขและสุขภาวะทางจิตเป็นการรวมตัวของหลายมิติที่ไม่ใช่แค่ความพึงพอใจในชีวิตเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการยอมรับตนเอง การมีความสัมพันธ์ที่ดี การมีความหมายในชีวิต การเติบโตส่วนบุคคล การมีอิสรภาพในการตัดสินใจ และการสามารถจัดการกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Seligman (2011) ให้ความหมายของสุขภาวะทางจิต กล่าวว่า ความสุขและสุขภาวะทางจิตไม่ได้เป็นแค่เรื่องของการรู้สึกดีหรือมีอารมณ์บวกในชีวิตเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการมีชีวิตที่มีคุณค่า และมีความหมาย การรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทำ การมีความสัมพันธ์ที่ดีและการบรรลุเป้าหมายในชีวิตได้ โดยทั้ง 5 ปัจจัยเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคคลมีสุขภาวะทางจิตที่ดีและสามารถดำเนินชีวิตได้

อย่างมีคุณภาพในระยะยาว ความสุขที่แท้จริงนั้นไม่ได้มาจากเพียงแค่ความรู้สึกดีในระยะสั้น แต่เกิดจากการที่เราได้ดำเนินชีวิตที่มีความหมายและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ทั้งในด้านการทำงาน และการพัฒนาตนเอง

จากความหมายดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยให้ความหมายของสุขภาวะทางจิต หมายถึง สภาวะที่จิตใจของบุคคลกร อยู่ในสภาพที่มีความสุขและความพอใจในชีวิตรู้สึกเป็นอิสระจากความเครียดและความวิตกกังวล มีความสามารถในการรับมือกับความท้าทายของชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นในการทำงาน

### 2.1.2 องค์ประกอบของสุขภาวะทางจิต

Ryan and Deci (2000) อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของสุขภาวะทางจิตไว้ว่า สุขภาวะทางจิตเกิดจากการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 3 ประการ ได้แก่

1. อิสระภาพ (Autonomy) หมายถึง ความรู้สึกที่ตัวเองมีอิสระในการตัดสินใจและควบคุมการกระทำต่างๆ โดยไม่ถูกบังคับจากสิ่งแวดล้อมหรือผู้อื่น บุคคลที่มีอิสระภาพสามารถเลือกดำเนินชีวิตตามทางที่ตนเองต้องการ และเลือกกิจกรรมที่ให้ความพึงพอใจในชีวิตได้โดยปราศจากการแทรกแซงจากภายนอก การมีอิสระภาพจะทำให้บุคคลรู้สึกถึงความสามารถในการควบคุมชีวิตของตนเอง ซึ่งช่วยลดความเครียดและส่งเสริมความสุขในระยะยาว เพราะบุคคลจะรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง

2. ความสามารถ (Competence) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดีและมีทักษะในสิ่งที่ทำ เมื่อบุคคลมีความสามารถในสิ่งที่ทำ พวกเขาจะรู้สึกพึงพอใจและสามารถรับมือกับความท้าทายในชีวิตได้ดีขึ้น โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ท้าทายหรือใหม่ๆ การมีความสามารถจะช่วยให้สร้างความมั่นใจในตัวเองและเพิ่มความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่เกิดขึ้น การที่บุคคลรู้สึกที่ตนเองสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดีจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจะทำให้มีแรงกระตุ้นในการทำสิ่งใหม่ๆ และต่อสู้กับอุปสรรคที่พบเจอในชีวิตได้ดีขึ้น

3. ความสัมพันธ์ที่ดี (Relatedness) หมายถึง ความต้องการในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีคุณค่ากับผู้อื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว เพื่อน หรือผู้ร่วมงานช่วยให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งทำให้มีความสุขและสนับสนุนซึ่งกันและกันในด้านอารมณ์และสังคม การมีความสัมพันธ์ที่ดี เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลรู้สึกว่าเขาไม่ได้อยู่ลำพังในโลกนี้ การสนับสนุนจากผู้อื่นสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในชีวิต

Ryff (1989) ได้พัฒนาทฤษฎีในการวัดสุขภาวะทางจิต 6 มิติ ซึ่งรวมถึงสุขภาวะทางจิตในทางคลินิก ทฤษฎีพัฒนาการใช้ชีวิต และทฤษฎีทางจิตวิทยา โดยสังเคราะห์ออกมาได้ดังนี้

1. การยอมรับตัวเอง (Self-Acceptance) หมายถึง การรู้จักและเห็นคุณค่าของตนเองอย่างแท้จริง โดยไม่เปรียบเทียบกับผู้อื่น ไม่ซ่อนความเป็นจริงของตนเองไว้ ให้รักและเคารพในความเป็นตัวของตัวเอง รวมถึงยอมรับทั้งข้อดีและข้อเสีย เพื่อให้เกิดความสมดุลใน

2. การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น (Positive relations with others) หมายถึง การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยมีความเข้าใจ ความเคารพ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่สร้างสรรค์และการมีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นมิตร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

3. ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) หมายถึง การมีอิสระในการตัดสินใจและการกระทำตามที่ต้องการ โดยไม่ถูกครอบงำหรือถูกบังคับจากสิ่งภายนอก สามารถแสดงออกถึงตัวตนที่แท้จริงได้อย่างอิสระ และมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกที่เป็นอิสระในการดำรงชีวิต

4. ความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม (Environmental mastery) หมายถึง ความสามารถปรับตัวและจัดการกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในชีวิตได้เป็นอย่างดี โดยสามารถควบคุมและปรับเปลี่ยนสิ่งรอบตัวให้เหมาะสมกับความต้องการ สามารถจัดการกับความท้าทายและสร้างสภาพแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ

5. การมีเป้าหมายในชีวิต (Purpose in life) หมายถึง การมีทิศทางและความมุ่งมั่นที่ชัดเจน ซึ่งช่วยให้ตนเองมีแรงบันดาลใจและตั้งใจทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สำคัญ การมีเป้าหมายในชีวิตทำให้ตนเองรู้สึกว่าการมีชีวิตมีความหมายและนำไปสู่ความสำเร็จ

6. การมีความงอกงามในตนเอง (Personal growth) หมายถึง การพัฒนาและเติบโตอย่างต่อเนื่องในด้านต่าง ๆ ของชีวิต ไม่ว่าจะเป็น ความรู้ ทักษะ การมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ ความเข้าใจและปรับปรุงตนเอง เพื่อช่วยให้มีความมั่นใจมากขึ้น สามารถเผชิญกับความท้าทาย และพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ดีขึ้น

Seligman (2011) นักจิตวิทยาในแนวทาง Positive Psychology อธิบายถึงองค์ประกอบหลักที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุน สุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being) โดยองค์ประกอบของ PERMA ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. อารมณ์เชิงบวก (P = Positive Emotion) หมายถึง การรู้สึกมีความสุข อิ่มเอิบ และมีอารมณ์บวกในชีวิต เช่น ความยินดี ความขอบคุณ ความรัก และความหวัง การมีอารมณ์บวกช่วยลดความเครียดและเพิ่มความสุขในชีวิต

2. การมีส่วนร่วม (E = Engagement) หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทำให้เราหลงใหล และมีสมาธิเต็มที่ ซึ่งมักเกิดขึ้นในสถานะที่เรียกว่า Flow การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สนใจช่วยเพิ่มความพึงพอใจในชีวิตและทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี

3. ความสัมพันธ์ที่ดี (R = Relationships) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีและมีคุณภาพกับผู้อื่น เช่น การมีเพื่อนที่ดี การมีครอบครัวที่สนับสนุน ความสัมพันธ์ที่ดีช่วยให้เรารู้สึกว่ามีความหมายและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. ความหมายในชีวิต (M = Meaning) หมายถึง การรู้สึกว่าชีวิตมีความหมายและมีเป้าหมาย ซึ่งช่วยให้เรามีแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในการใช้ชีวิต การมองหาความหมายในชีวิตสามารถเกิดจากการช่วยเหลือผู้อื่น หรือการทำกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อสังคม

5. การบรรลุเป้าหมาย (A = Accomplishment) หมายถึง การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการงาน การศึกษา หรือในเรื่องส่วนบุคคล การบรรลุเป้าหมายสร้างความรู้สึกสำเร็จและความภาคภูมิใจในตนเอง

จากองค์ประกอบดังกล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของ Ryff (1989) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าสุขภาวะทางจิตมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับตนเอง ด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต และด้านการมีความงอกงามในตนเอง องค์ประกอบเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตและส่งผลดีต่อการดำเนินชีวิตและความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานได้อีกด้วย

### 2.1.3 ความสำคัญของสุขภาวะทางจิต

Connor and Davidson (2003) กล่าวถึงความสำคัญของสุขภาวะทางจิตไว้ว่า การมีสุขภาวะทางจิตที่ดีส่งผลกระทบในเชิงบวกต่อสุขภาพจิตและร่างกายของคนรอบข้าง การมีอารมณ์เชิงบวกและมีสุขภาวะทางจิตที่ดีสามารถเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีและทำให้คนรอบข้างมีสุขภาวะทางจิตที่ดีขึ้นตามไปด้วย

Fredrickson (2001) กล่าวถึงความสำคัญของสุขภาวะทางจิตไว้ว่า การมีสุขภาวะทางจิตที่ดีมีความสำคัญในด้านการขยายขอบเขตทางด้านความคิดและพฤติกรรมในเชิงบวก ช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในสังคมและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพกับคนรอบข้าง

Ryff (1989) กล่าวถึงความสำคัญของสุขภาวะทางจิตไว้ว่า สุขภาวะทางจิตมีผลต่อการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีนั้นสำคัญในการทำให้ชีวิตของบุคคลมีคุณค่าและมีความสุข อีกทั้งส่งผลดีต่อสังคมและคนรอบข้าง

Seligman (2011) กล่าวถึงความสำคัญของสุขภาวะทางจิตไว้ว่า การมีสุขภาวะทางจิตที่ดีมีผลกระทบโดยตรงต่อคนรอบข้าง เนื่องจากการมีความสุขและการมีสุขภาวะทางจิตที่ดีจะกระตุ้นให้ผู้อื่นมีอารมณ์บวกตามไปด้วย รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีและสัมพันธ์ที่ดีกับคนในสังคม

จากความสำคัญของสุขภาวะทางจิตดังกล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีสุขภาวะทางจิตที่ดีมีความสำคัญต่อตนเองและคนรอบข้าง โดยช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น กระตุ้นอารมณ์เชิงบวกกับผู้อื่น สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน และส่งเสริมสุขภาวะทางจิตที่ดีในสังคม

#### 2.1.4 แบบวัดสุขภาวะทางจิต

แบบวัดสุขภาวะทางจิต (The General Well-being Schedule: GWB) เป็นแบบวัดที่พัฒนาโดย Dupuy (1977) ซึ่งมีจุดประสงค์ในการประเมินสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being) ของบุคคล โดยการใช้คำถามที่เกี่ยวข้องกับหลายมิติของสุขภาวะ เช่น ความสุขทางอารมณ์ ความเครียด ความพึงพอใจในชีวิต และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แบบวัด GWB ประกอบด้วยชุดคำถามที่ใช้ในการประเมินสุขภาวะทางจิต ซึ่งครอบคลุมด้านต่าง ๆ ได้แก่

1. ความรู้สึกของสุขภาวะทางจิตโดยรวม คือ การประเมินความสุขหรือความเครียดในชีวิต รวมถึงการรู้สึกพึงพอใจในด้านต่างๆ ของชีวิต
2. ความเครียดและความวิตกกังวล คือ การวัดระดับความเครียดหรือความกังวลที่บุคคลประสบ
3. ความพึงพอใจในชีวิต คือ การประเมินว่าบุคคลรู้สึกพึงพอใจในชีวิตของตนเองหรือไม่
4. อารมณ์บวกและลบ คือ การวัดระดับอารมณ์เชิงบวก เช่น ความสุข ความพึงพอใจ และอารมณ์เชิงลบ เช่น ความวิตกกังวล ความเศร้า

แบบวัด GWB มีความยืดหยุ่นและสามารถใช้งานได้หลายบริบท เช่น การวิจัยทางจิตวิทยา การประเมินสุขภาวะทางจิตในคนทั่วไป หรือในบริบทของการรักษาและการดูแลสุขภาพจิต ตัวแบบวัดมีคำถามที่ใช้เกณฑ์การตอบที่ค่อนข้างตรงไปตรงมา โดยทั่วไปแล้วการให้คะแนนจะเป็นการใช้คะแนนที่แสดงถึงระดับของความสุขหรือความเครียดที่ประสบในช่วงเวลาหนึ่ง

จุดเด่นของแบบวัดสุขภาวะทางจิต (The General Well-being Schedule: GWB) ความหลากหลาย สามารถวัดหลายมิติของสุขภาวะทางจิต เช่น อารมณ์ ความเครียด และความพึงพอใจในชีวิต อีกทั้งยังใช้งานง่าย การออกแบบคำถามและการให้คะแนนทำให้สามารถใช้ในหลาย ๆ ด้าน และใช้ในการวิจัยหรือการประเมิน แบบวัดนี้ได้รับความนิยมในการวิจัยเพื่อประเมินสุขภาวะทางจิตทั้งในกลุ่มคนทั่วไปและกลุ่มคนที่มีปัญหาทางสุขภาวะทางจิต การใช้ GWB ช่วยให้สามารถได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตของบุคคล ซึ่งมีประโยชน์ในการวิเคราะห์และออกแบบการดูแลสุขภาพทางจิตอย่างเหมาะสม

Ryff (1989) แบบวัดสุขภาวะทางจิต Ryff's Psychological Well-Being Scale (PWB) เป็นเครื่องมือที่ออกแบบมาเพื่อประเมินสุขภาวะทางจิต โดยเน้นในด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความสุขและความพึงพอใจในชีวิตของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้านหลัก ๆ ดังนี้

1. การยอมรับตัวเอง (Self-Acceptance) คือ การมองตัวเองในแง่บวก การยอมรับทั้งด้านดีและไม่ดีของตัวเอง
2. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Positive Relations with Others) คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีและสนับสนุนกับผู้อื่น การรู้สึกเชื่อมโยงกับคนอื่น

3. ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) คือ ความสามารถในการตัดสินใจและดำเนินชีวิตตามความต้องการของตนเองโดยไม่ขึ้นอยู่กับมารยาทหรือการยอมรับจากผู้อื่น

4. ความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม (Environmental Mastery) คือ ความสามารถในการปรับตัวและควบคุมสิ่งแวดล้อมเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและความท้าทายต่าง ๆ ได้

5. การมีเป้าหมายในชีวิต (Purpose in Life) คือ การมีเป้าหมายที่ชัดเจนและการมองเห็นความหมายในชีวิต

6. การมีความงอกงามในตน (Personal Growth) คือ ความรู้สึกที่ตนเองกำลังพัฒนาและเติบโตในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

แต่ละด้านมีคำถามที่เกี่ยวข้อง ซึ่งถูกออกแบบมาเพื่อประเมินระดับของสุขภาวะทางจิตของบุคคลในแต่ละด้าน

ด้วยเหตุนี้ แบบวัดสุขภาวะทางจิต จึงถูกนำมาใช้เพื่อให้มีการวัดผลและเปรียบเทียบได้กับวิธีการรวบรวมข้อมูลสุขภาพ ช่วยประเมินและวินิจฉัยสุขภาวะทางจิต และติดตามความคืบหน้ามาเป็นเวลานาน มีความเข้าใจผิดบางประการเกี่ยวกับการใช้แบบวัดสุขภาวะทางจิต ตัวอย่างเช่น คนส่วนใหญ่มักคิดว่าแบบวัดสุขภาวะทางจิตนั้นใช้กับผู้ใหญ่เท่านั้น อย่างไรก็ตาม มีแบบวัดของสุขภาวะทางจิตจำนวนมากที่ออกแบบมาโดยเฉพาะสำหรับใช้กับเด็ก เช่น Mini International Neuropsychiatric Interview Kid Interview (MINI Kid) ซึ่งเป็นแบบวัดของสุขภาวะทางจิตสำหรับเด็กและวัยรุ่น อายุ 6-17 ปี ใช้เพื่อประเมินความผิดปกติทั่วไปในสุขภาวะทางจิตของเด็กอีกด้วย

จากแบบวัดของสุขภาวะทางจิตที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แบบวัดทั้ง 2 แบบ ช่วยให้สามารถประเมินและติดตามสุขภาวะทางจิตของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ในการออกแบบการดูแลสุขภาวะทางจิตได้อย่างเหมาะสม

#### 2.1.5 ข้อมูลสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในโรงพยาบาล

กรมสุขภาพจิต (2565) ได้มีการสรุปข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิตไว้ว่า ในช่วงที่มีการระบาดของโควิด-19 เมื่อปลายปี 2019 เป็นต้นมา องค์การอนามัยโลก WHO ประเมินว่าบุคลากรสาธารณสุข ทั้งแพทย์ พยาบาล และบุคลากรด้านหน้าอื่นๆ ทั่วโลกต้องเสียชีวิตจากโรคนี้อีกอย่างน้อยประมาณ 80,000-180,000 นอกเหนือจากความสูญเสียที่กล่าวมา ปัญหาด้านสุขภาวะทางจิตก็ถือเป็นปัญหาใหญ่สำหรับคนทำงานด้านหน้า ที่ต่อสู้กับโรคระบาดแห่งศตวรรษนี้ต้องเผชิญภาระงานที่หนักหนาเป็นต้นเหตุของปัญหาสุขภาวะทางจิต บางรายก็ยังเผชิญปัญหาจากการทำงานหนักภายใต้แรงกดดันต่าง ๆ ส่วนหนึ่งตกอยู่ภายใต้ภาวะ “PTSD” รวมถึงการกระทบกระเทือนทางด้านศีลธรรม บอบช้ำทางจิตใจเพราะรู้สึกผิดจากการที่ไม่สามารถรักษาชีวิตผู้ป่วยไว้ได้ ในการแก้ปัญหาจึงควรเพิ่มจำนวนบุคลากรสาธารณสุขให้เพียงพอ จำกัดจำนวนผู้ป่วยที่อยู่ภายใต้การดูแลของบุคลากรหนึ่งคน

ให้คำปรึกษาด้านสุขภาวะทางจิต ค่าดูแลรักษาสภาพจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นค่ายา ค่ารักษา หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ และส่งเสริมคนทำงานด้านสาธารณสุขให้ได้รับการนอนหลับที่เพียงพอ ด้วยภาระงานในสถานพยาบาลและสถานดูแลต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น สร้างความอ่อนล้าทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การขาดแคลนทรัพยากร และระยะเวลาการทำงานที่ต่อเนื่องยาวนาน จากงานวิจัยชิ้นหนึ่งที่ศึกษาแพทย์ 5,275 คน ในสเปน อิตาลี และสหราชอาณาจักร ระหว่างเดือนมิถุนายน - ธันวาคม 2020 พบว่า แพทย์ในอิตาลี 24.6% มีอาการวิตกกังวล 20.1% มีอาการซึมเศร้า แพทย์ในสเปน 15.9% มีอาการวิตกกังวล 17.4% มีอาการซึมเศร้าและแพทย์ในสหราชอาณาจักร 11.7% มีอาการวิตกกังวล 13.7% มีอาการซึมเศร้า ทั้งนี้ทั้งสามประเทศพบแนวโน้มว่าแพทย์ที่เป็นผู้หญิง มีอายุต่ำกว่า 60 ปี และทำงานมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีความเสี่ยงที่สูงขึ้นที่จะพบกับความวิตกกังวลและอาการซึมเศร้าที่ญี่ปุ่นจากการสำรวจความคิดเห็นพยาบาล 230 คน ที่ทำงานในเวิร์ดดูแลผู้ป่วยโควิด-19 เมื่อช่วงเดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ 2021 โดยสหภาพบุคลากรโรงพยาบาลแห่งชาติญี่ปุ่น (JNHWW) พบว่า พยาบาล 51.3% มีความคิดที่จะลาออกจากงานด้วยเหตุผลด้านความเครียดและความกังวลในระดับสูง ทั้งเครียดและกังวลเรื่องการติดเชื้อโควิด-19 โดยบุคลากร 55.7% รู้สึกเครียดและเหนื่อยอยู่ตลอดเวลา ส่วนที่ประเทศไทยในช่วงเดือนกรกฎาคม 2564 ข้อมูลจากกรมสุขภาพจิตระบุว่า จากการสำรวจพบว่าสภาพจิตใจของแพทย์ พยาบาล รวมถึงบุคลากรด่านหน้าที่ต้องเผชิญกับเคสผู้ป่วยโควิด-19 เช่น เจ้าหน้าที่ห้องแล็บ ผู้ช่วยพยาบาล หรือแม้แต่เวรเปล มีภาวะความเครียดจากการทำงานเพิ่มขึ้นกว่าปี 2563 และยังพบว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีภาวะความเครียดมากกว่าประชาชนทั่วไปถึงสามเท่า เพราะต้องทำงานเป็นผลัด และยังต้องกักตัวอีกเป็นเวลากว่า 14 วัน ซึ่งทำให้ไม่ได้พบปะครอบครัว ก่อนหน้านั้นช่วงเดือนมิถุนายน 2564 มีข่าวสะเทือนขวัญคือแพทย์ประจำโรงพยาบาลแห่งหนึ่งตัดสินใจกระโดดจากตึก 8 ชั้น จากความเครียดสะสมจากการทำงานเผชิญกับ “PTSD” ซึ่งเป็นอาการวิตกกังวลหรือความเครียดที่เพิ่มขึ้นเมื่อบุคคลนั้นเผชิญกับสถานการณ์สะเทือนขวัญที่คุกคามต่อชีวิต ทำให้เกิดความรู้สึกกลัว หวาดวิตก และความรู้สึกสิ้นหวัง เหตุการณ์ที่อาจเป็นสาเหตุทำให้เกิด “PTSD” แบ่งออกเป็นสองประเภทใหญ่ๆ คือ 1) เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงระหว่างบุคคล และ 2) เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุหรือวินาศภัยซึ่งเป็นอันตรายถึงแก่ชีวิต ทั้งที่เกิดจากมนุษย์กระทำหรือเกิดจากธรรมชาติ อาการของ “PTSD” อาจแสดงออกมาทางกายด้วย เช่น เหงื่อออก หายใจสั้น และหวาดวิตก เป็นต้น ข้อมูลจากการสำรวจคนทำงานภาคสาธารณสุขในสหรัฐฯ และตุรกี 1,833 คน เมื่อช่วงฤดูใบไม้ร่วงปี 2021 โดย Texas Tech University Health Science Center พบว่า บุคลากรการแพทย์มีอัตราการเกิดภาวะ “PTSD” 49.5% ในกลุ่มคนที่ไม่ใช่แพทย์ และ 36% ในกลุ่มแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขและบริการประชาชนสหรัฐฯ (Department of Health and Human Services) ได้สำรวจและเก็บข้อมูลของโรงพยาบาลในเดือนมีนาคม 2021 เตือนว่าการขาดแคลนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีผลกระทบต่อการดูแลรักษาผู้ป่วย ในขณะที่ความ

เหนื่อยล้าและความกระทบกระเทือนต่อจิตใจ มีผลต่อสุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการแพทย์  
 คนทำงานด้านหน้าโดยเฉพาะแพทย์ที่ต้องเผชิญกับการตัดสินใจซึ่งเป็นชีวิตายนี้ มีแนวโน้มที่จะได้รับ  
 ความกระทบกระเทือนทางด้านศีลธรรมจากการทำงานมากกว่าผู้อื่น โดยเฉพาะผู้ที่ลงมือรักษาผู้ป่วย  
 ด้วยตนเอง จะมีความเสี่ยงมากยิ่งขึ้น เพราะส่วนใหญ่แล้วแพทย์เข้าสู่อาชีพนี้ด้วยความหวังว่าจะช่วย  
 รักษาผู้อื่น แต่พวกเขาจะรู้สึกอย่างไรเมื่อมีทั้งความสามารถมีทั้งอุปกรณ์ที่ดีมาก แต่ไม่สามารถ  
 ช่วยชีวิตผู้ป่วยได้ ที่แคนาดา ช่วงต้นปี 2022 สหภาพแรงงานสภาการพยาบาลแห่งออนแทรีโอ  
 (CUPE) ระบุว่า บุคลากรสาธารณสุขจำนวนมากกำลังประสบกับการกระทบกระเทือนทางด้าน  
 ศีลธรรม คนทำงานด้านหน้าต้องบาดเจ็บทางจิตใจเพราะพวกเขารู้สึกว่าได้ทุ่มเทและทำงานหนัก  
 ทำงานเกินเวลาทั้งในช่วงพัก พักกลางวันหรืออยู่กะดึก แต่พวกเขากลับรู้สึกผิดที่ไม่สามารถดูแลคน  
 ป่วยได้ดีเท่าที่ควรเมื่อเกิดความสูญเสียขึ้น ปัญหาหลักที่ทำให้บุคลากรสาธารณสุขต้องเผชิญกับ  
 ความเครียดนั้นคือ การขาดแคลนกำลังคนและทรัพยากรอื่น ๆ ในการรับมือกับการรักษา ซึ่งเกือบทุก  
 ประเทศก็ไม่ได้คำนึงถึงใจพยายามส่งเสริม อดทนให้คนเข้าสู่วิชาชีพด้านสาธารณสุขมากขึ้น รวมทั้ง  
 พยายามรักษาบุคลากรที่มีอยู่ไว้ แต่ก็ขึ้นอยู่กับทรัพยากรของแต่ละประเทศว่าจะทำให้บรรลุผลมาก  
 น้อยแค่ไหน ในประเทศไทยจากสมาพันธ์นิสิตนักศึกษาแพทยนานาชาติแห่งประเทศไทย (IFMSA-  
 Thailand) ก็เคยร้องเรียนต่อสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ให้พิจารณาทบทวนมาตรฐานการทำงานและ  
 การพักผ่อนของแพทย์ และควรมีการสร้างตระหนักรู้ถึงปัญหาที่แพทย์ต้องเผชิญ เพื่อสร้างความ  
 เข้าใจที่ถูกต้องให้แก่สังคม

## 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

### 2.2.1 ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จูไรวรรณ (2562) ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน กล่าวว่า การที่พนักงานมีความ  
 ต้องการและมีความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไปให้นานที่สุด โดยไม่ได้มองหางานหรือ  
 องค์กรอื่นในอนาคต รวมถึงพนักงานมีความสุขในการทำงานทุ่มเทและภูมิใจที่ได้ทำงานให้องค์กร  
 และทำอย่างเต็มที่โดยไม่คิดว่าเป็นการผูกมัดตนเองไว้ ทำให้พนักงานไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนหรือ  
 ลาออกจากรานแม้ว่าจะมีองค์กรอื่นเสนองานที่ดีกว่ามาให้ก็ตาม

สุภารัตน์ (2562) ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน กล่าวว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงาน  
 หมายถึงอารมณ์ ความรู้สึกที่พนักงานแสดงออกถึงความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปใน  
 อนาคตโดยไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น อีกทั้งเป็นเรื่องสำคัญที่แต่ละองค์กรมีการกำหนดการ  
 ดำเนินงานที่แตกต่างกันไป โดยอาศัยการทำงานของพนักงานในทุกภาคส่วนเพื่อให้การทำงานเกิด

ความต่อเนื่องและพัฒนาต่อไปอย่างยั่งยืน ดังนั้นหากพนักงานมีความตั้งใจอยู่ในองค์กรแล้วจะทำให้องค์กรเติบโตได้ต่อไป

Chew and Chan (2008) ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน กล่าวว่า ความตั้งใจที่คงอยู่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจของพนักงานขององค์กร จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ เช่น ค่าตอบแทน ผลตอบแทนหรือรางวัล การเป็นที่ยอมรับความก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัวมีนัยสำคัญเกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร

Cowin and Hengstberger-Sims (2006) ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน กล่าวว่า เป็นความตั้งใจและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไปด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ โดยไม่คิดที่จะลาออก รวมถึงเป็นความสามารถขององค์กรในการรักษาพนักงานไว้ให้อยู่กับองค์กรและใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

Harun, Shahid and Othman (2016) ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน กล่าวว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานหมายถึงระยะที่พนักงานมีความคิดที่ชัดเจนและพฤติกรรมแสดงออกว่ายังคงสนใจที่จะทำงานกับองค์กรปัจจุบันในช่วงระยะเวลาหนึ่งหรือตราบเท่าที่ยังคงรู้สึกเหมือนเดิมกับองค์กร โดยความตั้งใจที่จะอยู่ต่อไปเป็นแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับความตั้งใจในการลาออกจากองค์กรเพื่อหางานอื่น

Kim et al. (1996) ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน กล่าวว่า ความตั้งใจเป็นจิตวิทยาพื้นฐานของพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ความตั้งใจของบุคคลจะเป็นตัวกำหนดการกระทำว่าจะอยู่หรือเลิกแสดงพฤติกรรมโดยความตั้งใจอยู่นั้นจะตรงกันข้ามกับความตั้งใจในการลาออก

จากความหมายดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยให้ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนั้นอย่างยาวนานด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนสำคัญในองค์กรที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เห็นถึงคุณค่าและความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือแสวงหางานอื่นทั้งปัจจุบันและในอนาคต

## 2.2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

Cohen and Lowenberg (2008) กล่าวว่า ความคาดหวังที่ดีต่ออนาคตในงานได้นั้นหมายความว่า ความคาดหวังเชิงบวก องค์กรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในงาน โดยพนักงานที่มีมุมมองเชิงบวกเกี่ยวกับโอกาสในอนาคตภายในองค์กรมักจะมี ความตั้งใจที่จะอยู่ทำงานต่อไป เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าการมีโอกาสนั้นมีโอกาสดีและมีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งการคาดหวังในอนาคตนี้จะส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานในปัจจุบัน โดย Cohen and Lowenberg กล่าวถึงแนวคิดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังในอนาคต 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นในอนาคต หมายถึง พนักงานที่เชื่อว่าองค์กรสามารถมอบโอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้าในอาชีพจะมีแนวโน้มที่จะมุ่งมั่นในงานและพัฒนาตัวเองต่อไป พนักงานมีความคาดหวังว่าองค์กรจะช่วยเสริมสร้างอนาคตที่ดีขึ้นผ่านการฝึกอบรม การส่งเสริมตำแหน่ง หรือโอกาสในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ

2. การมองเห็นโอกาสในการเติบโต หมายถึง เมื่อพนักงานมองเห็นโอกาสในการเติบโตในอนาคต เช่น โอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือการรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น พนักงานจะรู้สึกมีกำลังใจในการทำงาน และมีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์กรในระยะยาว

3. การรับรู้ถึงเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน หมายถึง เมื่อพนักงานเข้าใจเส้นทางในการเติบโตและความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร พนักงานจะรู้สึกว่ามีความชัดเจนในอนาคต และจะพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Cowin and Hengstberger-Sims (2006) กล่าวว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นความตั้งใจและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป ด้วยความเต็มใจและพึงพอใจโดยไม่คิดที่จะลาออกเป็นความสามารถขององค์กรในการรักษาพนักงานไว้ให้อยู่กับองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

Harun, Shahid & Othman (2016) กล่าวว่า ระยะเวลาความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน พนักงานจะมีความคิดที่ชัดเจนและพฤติกรรมแสดงออกว่ายังคงสนใจที่จะทำงานกับองค์กรปัจจุบันในช่วงระยะเวลาหนึ่งหรือตราบเท่าที่ ยังคงรู้สึกเหมือนเดิมกับองค์กร โดยความตั้งใจที่จะอยู่ต่อเป็นแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับความตั้งใจในการลาออกจากองค์กรเพื่อหางานอื่น

Taylor (2002) กล่าวว่า ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรนั้นมีคุณค่า ทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรจึงต้องทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีแนวทางการพัฒนาเพื่อการรักษาพนักงาน คือ มีระดับเงินเดือนที่สามารถแข่งขันได้ มีผลประโยชน์ที่ครอบคลุม และมีสิ่งดึงดูดใจพนักงาน นอกจากนี้ค่าตอบแทนและแรงจูงใจทางการเงินยังช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและความพึงพอใจของพนักงานอีกด้วย

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานประกอบไปด้วย ความมั่นคงในงานและสภาพแวดล้อมที่ดี ความคาดหวังเชิงบวกในอนาคต เช่น โอกาสเติบโตและการรับรู้เส้นทางอาชีพที่ชัดเจน ความพึงพอใจในงานและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และการมีเสถียรภาพในงาน จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์กรระยะยาว

### 2.2.3 ความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงาน

กฤษฎา (2551) กล่าวถึงความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงานไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกตัวสำคัญ ที่จะทำให้งานองค์กรต่าง ๆ สามารถ ดำเนินการต่อไปได้ เพราะจะช่วยให้องค์กรนั้น ๆ เกิดผลผลิตได้ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ หากองค์กรใดได้คนดี มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับปริมาณงานจะทำให้องค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จ และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยจัดให้มีการบริหารจัดการทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์เพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังและความสามารถและจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

ปริญา (2549) กล่าวถึงความสำคัญของการตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรไว้ดังนี้

1. ความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรจะสร้างความกระตือรือร้นความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เชื่อมโยงกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งส่งเสริมความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
2. ทำให้เกิดความจงรักภักดีในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง
3. การเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร ทำให้เกิดประสิทธิภาพของบุคลากรแก่องค์กร
4. อัตราของความเสียหาย ความสูญเสียลดน้อยลง
5. ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพของงาน บุคลากรมีขวัญกำลังใจเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนช่วยส่งเสริมให้ธุรกิจขององค์กรเจริญเติบโต

เมธิชา (2566) กล่าวถึงความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงานไว้ว่า บุคลากรที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร มีความทุ่มเทและความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความผูกพันและจงรักภักดี พร้อมร่วมฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ไปด้วยกัน ทำให้เกิดผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ยังช่วยลดการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ ลดต้นทุนในการสรรหาและบริหารบุคลากร รวมถึงเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้น่าเชื่อถือและน่าร่วมงานด้วย

อุทัย (2540) กล่าวถึงความสำคัญของการคงอยู่ในงานไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน
2. เกื้อหนุนให้เกิด กฎ ระเบียบ แบบแผน และข้อบังคับขององค์กร ในการควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กร

3. ส่งเสริมให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะของบุคลากรในองค์กร
4. เกื้อหนุนและจูงใจให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ
5. ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และจงรักภักดีในองค์กร

จากความสำเร็จและความตั้งใจของหน่วยงานดังกล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความตั้งใจของหน่วยงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร โดยทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานในด้านปริมาณและด้านคุณภาพนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถยิ่งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น อีกทั้งการจูงใจและฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความมุ่งมั่นในการทำงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้การปลูกฝังให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความผูกพันกันภายในกลุ่มบุคลากรยังช่วยสร้างความสามัคคีในองค์กร ลดอัตราการลาออก และทำให้องค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืน

#### 2.2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของหน่วยงาน

เกียรตินทร (2561) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของหน่วยงานมี 2 ด้าน คือ

1. ด้านผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับ ความผูกพันต่อองค์กร
2. ด้านองค์กร เช่น บรรยากาศขององค์กร การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ความยุติธรรมในการประเมิน การจัดสวัสดิการและเอื้ออำนวยให้มีการดูแลครอบครัวและมีสมดุลในชีวิต ภาวะผู้นำของหัวหน้า ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรแบบมีส่วนร่วมและการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

ปรียาพร (2542) กล่าวว่า การที่จะทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง การพิจารณาจากลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล เพศ อายุ อายุงาน การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสะสมและพัฒนาไปตามระยะเวลาการทำงาน ประสบการณ์ที่ได้รับและเรียนรู้ถ้าหากทำงานมาเป็นระยะเวลานานมีความชำนาญในงานนั้นๆ ก็ย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับทำให้เกิดความพึงพอใจงานรวมไปถึงระดับ ความสามารถและสติปัญญาในแต่ละบุคคล หากงานที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมกับศักยภาพและความสามารถของพนักงาน อาจจะทำให้เกิดเบื่อหน่ายในงานขาดความท้าทายในงาน งานที่ทำอยู่เป็นประจำนั้นรู้สึกจำเจ ไม่ส่งเสริมต่อการพัฒนาตัวเองจึงส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน หมายถึง ลักษณะงาน วิธีการทำงาน รูปแบบการทำงาน รวมไปถึงโครงสร้างของงาน ความชัดเจนของงาน ขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมายที่ต้องมีความชัดเจนและยุติธรรมในการมอบงานงานนั้น ๆ จากหัวหน้างานที่จะทำให้พนักงานมองภาพรวมของงานนั้น ๆ

ได้อย่างชัดเจน และสามารถกำหนดวางแผนงานร่วมกับหัวหน้างานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่สูงประสบความสำเร็จ และสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ด้วยเช่นกัน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ หมายถึง การบริหารโครงสร้างองค์การและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่มีหลักการและความยุติธรรมโดยเป็นไปตามขั้นพื้นฐานกฎหมายแรงงานที่กำหนด รวมไปถึงการมีความสัมพันธ์หรือการสื่อสารที่ดีของพนักงานในฝ่ายงานเดียวกัน รวมไปถึงหัวหน้างานที่จะสร้างความเชื่อมั่น ความเชื่อใจต่อกันในการทำงาน ส่งผลให้งานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ทำงานออกมาได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ จนประสบความสำเร็จ และที่สำคัญมีขวัญ กำลังใจในการทำงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

พิพากร (2561) กล่าวว่า ปัจจัยภายในองค์การมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจตั้งใจอยู่ในงานของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ ลักษณะของงาน รูปแบบการบริหารงาน สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน รวมถึงสวัสดิการ และค่าตอบแทน ซึ่งจะเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า บรรยากาศองค์การ โดยพนักงานที่เข้ามาทำงานในองค์การแล้วนั้น ย่อมคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือผลประโยชน์ที่เหมาะสม ได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์การ ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน รวมไปถึงการได้รับการดูแลอย่างดีจากองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน

เมริซา (2566) กล่าวว่า ปัจจัยภายนอก เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง จะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานก็ตาม แต่ปัจจัยภายในที่สำคัญอย่างองค์การก็ยังคงเป็นปัจจัยที่มีบทบาทต่อการตัดสินใจให้พนักงานนั้นตั้งใจคงอยู่กับองค์การ เช่น ปัจจัยด้านโครงสร้าง องค์การ วัฒนธรรมค่านิยม รูปแบบของการบริหาร ลักษณะของงาน การพัฒนาบุคลากร การเติบโตในสายงาน บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ และค่าตอบแทน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความตั้งใจคงในงานอยู่ของพนักงานในองค์การ

Allen and Meyer (1990) เป็นนักวิจัยที่ได้พัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ (Organizational Commitment) มีความเชื่อว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานนั้นจะได้รับผลกระทบจากการผสมผสานของปัจจัยเหล่านี้ โดยเฉพาะความผูกพันทางอารมณ์ที่มักจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบในทางบวกต่อการมีความมุ่งมั่นในงาน ซึ่งแบ่งประเภทของความผูกพันออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) คือ ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การ และมักจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
2. ความผูกพันในทางการต่อเนื่อง (Continuance Commitment) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าเขาไม่สามารถลาออกจากงานได้เนื่องจากข้อจำกัดทางเศรษฐกิจหรือทางส่วนบุคคล
3. ความผูกพันทางจริยธรรม (Normative Commitment) คือ ความรู้สึกของพนักงานมีความรับผิดชอบที่ต้องทำงานต่อไป พนักงานรู้สึกว่ามีภาระทางจริยธรรมหรือสังคมที่จะต้องปฏิบัติ

Herzberg's Two-Factor Theory (1959) ในทฤษฎี Motivation-Hygiene หรือ Two-Factor Theory กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งหากไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พอใจ และปัจจัยกระตุ้น (Motivational Factors) เช่น ความสำเร็จในงาน การยอมรับ การเติบโตส่วนบุคคล ซึ่งเมื่อมีปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความตั้งใจในการทำงาน โดย Herzberg เชื่อว่า หากองค์กรสามารถจัดการกับทั้งสองปัจจัยนี้ได้เหมาะสม จะทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานและอยู่ในองค์กรได้นาน

Locke, Sirota and Wolfson (1976) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยเชื่อว่าความพึงพอใจที่เกิดจากการทำงานจะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน และยังพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับและมีส่วนร่วมในงานมากเท่าไร พวกเขาก็จะมีแนวโน้มที่จะอยู่ในงานและไม่ลาออก

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานมีหลากหลาย ตั้งแต่ความผูกพันทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การรับรู้ถึงโอกาสในการเติบโต ไปจนถึงผลตอบแทนและการยอมรับจากองค์กร ความผสมผสานของปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการคงอยู่ในงานระยะยาว

#### 2.2.5 แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จุไรวรรณ (2562) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานข้าราชการ และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ซึ่งได้พัฒนาและดัดแปลงแบบสอบถามมาจากแบบสอบถามของ วรรัตน์ (2550) ตามแนวคิดของ Cowin and Hengsberger (2005) และปรับลดแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในองค์การให้สอดคล้องกับบริบทในสังคมปัจจุบันได้จำนวน 10 ข้อ โดยลักษณะแบบวัดเป็นมาตรวัดแบบ Likert scale 5 ระดับ (5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วย 3 = เฉย ๆ 2 = ไม่เห็นด้วย และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

กรรัช และจิราพร (2564) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้พัฒนาแบบสอบถามวัดความตั้งใจคงอยู่ในองค์การเป็นแบบคำถามปลายเปิด ดัดแปลงและพัฒนาจากแบบสอบถามของ จุไรวรรณ (2562) และนำมาแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1. ด้านความผูกพัน และ 2. ด้านความยึดมั่นในอุดมการณ์ โดยลักษณะแบบวัดเป็นมาตรวัดแบบ Likert scale 5 ระดับ (5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย และ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด)

สิรินทร์ (2566) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทสี่ซึ่งแห่งหนึ่งในประเทศ ได้พัฒนาแบบสอบถามวัดการคงอยู่ในองค์กรจาก Kyndt, Dochy, Michielsens และ Moeyaert (2019) ซึ่งคำถามจะแบ่งออกเป็นทางบวก และทางลบ โดยลักษณะแบบวัดเป็นมาตรวัดแบบ Likert scale 5 ระดับ (5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 = เห็นด้วยมาก 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงสร้างเครื่องมือวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานตามที่ได้ผู้วิจัยได้สรุปนิยามตัวแปรไว้ โดยสร้างเป็นแบบสอบถามให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ มาตรวัดเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว และกำหนดน้ำหนักของแต่ละคำตอบ ดังนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย และ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด เพื่อจะได้วัดตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิต

ญาดา (2566) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบวัดสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being Scale-PWBS) ผลการศึกษาพบว่า ความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent validity) ของแบบวัดสุขภาวะทางจิตฉบับภาษาไทยทั้งฉบับ เท่ากับ .510 และองค์ประกอบย่อยแบบวัดสุขภาวะทางจิตฉบับภาษาไทย ด้าน 1) เป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) 2) ปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม (Environment mastery) 3) พัฒนาตนเอง (Personal Growth) 4) สัมพันธภาพทางบวก (Positive relationship with others) 5) จุดมุ่งหมายในชีวิต (Purpose in life) และ 6) ยอมรับตนเอง (Self-acceptance) เทียบกับดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย เท่ากับ .289, .414, .380, .395, .479, .488 ตามลำดับ ความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดสุขภาวะทางจิต เท่ากับ .901 และองค์ประกอบย่อยรายแบบวัดสุขภาวะทางจิต 1) เป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) 2) ปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม (Environment mastery) 3) พัฒนาตนเอง (Personal Growth) 4) สัมพันธภาพทางบวก (Positive relationship with others) 5) จุดมุ่งหมายในชีวิต (Purpose in life) และ 6) ยอมรับตนเอง (Self-acceptance) เท่ากับ .470, .622, .643, .674, .516, .760 ตามลำดับ สรุปได้ว่า แบบวัดสุขภาวะทางจิตฉบับภาษาไทยมีความตรงเท่ากับ .510 และมีความเที่ยงเท่ากับ .901

นภาพันท์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสุขภาวะทางจิต ด้านการยอมรับตนเอง ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ด้านความรอบรู้ ด้านสิ่งแวดล้อม และ ด้านจุดมุ่งหมายในชีวิต ( $r = 0.29, p < 0.001$ ) สุขภาวะทางจิตด้านความอง

งามในตนเอง ( $r = 0.29$ ,  $p < 0.001$ ) และความสมดุระหว่างชีวิตกับงาน ( $r = 0.29$ ,  $p < 0.001$ ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

พระปลัดอานนท์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ได้จำนวนองค์ประกอบสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 10 องค์ประกอบ 81 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. การยอมรับกับชีวิต 11 ตัวบ่งชี้
2. การมีสำนึกในตนและผู้คน 10 ตัวบ่งชี้
3. ความตระหนักในชีวิต 9 ตัวบ่งชี้
4. การมีสัมพันธ์ภาพเชิงบวกกับผู้คน 10 ตัวบ่งชี้
5. การรู้จักตนเองและผู้อื่นโดยแท้จริง 10 ตัวบ่งชี้
6. การมีวิริยภาพในชีวิต 10 ตัวบ่งชี้
7. ความจริงแท้ในชีวิต 7 ตัวบ่งชี้
8. การมีอิสระแห่งตน 4 ตัวบ่งชี้
9. ความพึงพอใจในชีวิต 6 ตัวบ่งชี้
10. การมีสติในตน 4 ตัวบ่งชี้

มีความแปรปรวนที่สกัดได้ ร้อยละ 74.32 และมีค่าไคเอน ระหว่าง 1.05 – 41.90 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) โมเดลสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพในรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีวิริยภาพในชีวิต การมีสัมพันธ์ภาพเชิงบวกกับผู้คน ความพึงพอใจในชีวิต ความตระหนักในชีวิต การรู้จักตนเองและผู้อื่นโดยแท้จริง การมีสำนึกในตนและผู้คน การยอมรับกับชีวิต การมีสติในตน ความจริงแท้ในชีวิต การมีอิสระแห่งตน และแต่ละตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ

อุบลทิพย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาวะทางจิตและแนวทางในการสร้างเสริมสุขภาวะทางจิตสำหรับผู้สูงอายุกลุ่มติดบ้าน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับสุขภาวะทางจิต โดยรวมอยู่ในระดับสูง การเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง และแรงสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง 2) การเห็นคุณค่าในตนเองกับสุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และแรงสนับสนุนทางสังคม กับสุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .648$ ) และ ( $r = .583$ ) ตามลำดับ และ 3) แนวทางในการสร้างเสริมสุขภาวะทางจิตสำหรับผู้สูงอายุกลุ่มติดบ้าน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่าสามารถดำเนินการได้ด้วยตัวผู้สูงอายุเองที่บ้าน เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมนันทนาการ และสามารถทำร่วมกับสมาชิกในครอบครัวได้ รวมถึงได้รับการดูแลจากองค์กร ที่เกี่ยวข้องในการช่วยเหลือ ประเมินและ

ติดตามอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับลักษณะ และบริบทของสังคมวัฒนธรรม ในพื้นที่ โดยเฉพาะการสร้างคุณค่าในตนเอง และแรงสนับสนุนทางสังคมอย่างต่อเนื่อง ผ่านรูปแบบการจัดกิจกรรมโดยใช้ความสัมพันธ์อันดีภายในครอบครัว และเครือข่ายทางสังคมเป็นพื้นฐาน

อุบลทิพย์ และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง สุขภาวะทางจิต : แนวคิดและแนวทางการสร้างเสริมในผู้สูงอายุตามบริบทชายแดนใต้ ผลการศึกษาพบว่า สุขภาวะทางจิตเป็นคุณลักษณะเชิงบวกทางจิตใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ต่อตนเอง และสิ่งแวดล้อมประกอบด้วยการยอมรับตนเอง ความเป็นตัวของตัวเอง การเจริญเติบโตของบุคคล ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นความสามารถในการจัดการกับสิ่งแวดล้อม และการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต สุขภาวะทางจิตที่ดีทำให้ผู้สูงอายุสามารถยอมรับและจัดการกับการเปลี่ยนแปลงรอบด้านได้ตามศักยภาพของตน ผู้สูงอายุชายแดนใต้ควรได้รับการสร้างเสริมสุขภาวะทางจิต ซึ่งมีความสำคัญยิ่งกับการต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติของสุขภาวะตามลักษณะเฉพาะของพื้นที่ สำหรับการจัดกิจกรรมที่สร้างเสริมสุขภาวะทางจิตเชิงรุกต้องตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุเหมาะสมกับวิถีการดำเนินชีวิต และบริบทที่แตกต่าง การสร้างเสริมสุขภาวะทางจิตที่ดีจะส่งผลต่อสุขภาวะที่สมบูรณ์ในทุกมิติซึ่งแนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะทางจิตของผู้สูงอายุชายแดนใต้ ได้แก่ 1) การจัดกิจกรรมที่คำนึงถึงบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ศาสนาที่นับถือ ประเพณีวัฒนธรรม บนพื้นฐานของครอบครัวที่ดี และการมีส่วนร่วมของครอบครัว 2) การสร้างเสริมสุขภาพร่างกายควบคู่ไปกับการสร้างเสริมสุขภาวะทางจิต 3) การดำเนินกิจกรรมระลึกอดีตและความหลัง และ 4) เน้นกิจกรรมด้านนันทนาการ เพื่อผ่อนคลายความเครียด การสร้างเสริมสุขภาวะทางจิตให้กับผู้สูงอายุ ส่งผลต่อการใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุข สอดคล้องกับนโยบายของชาติด้านการส่งเสริมสุขภาพรวมถึงองค์กรต่าง

De-Juanas, Romero and Goig (2020) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตและความเป็นอิสระในวัยรุ่นตามช่วงวัย ผลการศึกษาพบว่า กับกลุ่มตัวอย่างคนหนุ่มสาวอายุ 16 - 21 ปี จำนวน 1,148 คน จากเมืองมาดริด ประเทศสเปน และโบโกตา ประเทศโคลอมเบีย มีผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่ามิติเกือบทั้งหมดในแบบวัดความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญและเป็นไปในทางบวกกับมิติในแบบวัด EDATVA โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พบว่ามีความสัมพันธ์ปานกลางระหว่างการจัดระเบียบตนเองตามแบบวัด EDATVA กับจุดมุ่งหมายในชีวิต ( $r = 0.568$ ;  $p = 0.01$ ) และความเชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อม ( $r = 0.447$ ;  $p = 0.01$ ) ตามแบบวัดความเป็นอยู่ทางจิตใจ ในทางกลับกันความเป็นอิสระตามแบบวัดของ Ryff มีความสัมพันธ์สูงสุด ( $r = 0.382$ ;  $p = 0.01$ ) กับความเข้าใจบริบทตามแบบวัด EDATVA นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มอายุ 18 - 21 ปีมากกว่าได้รับคะแนนสูงกว่ากลุ่มอายุ 16 - 17 ปีน้อยกว่าในทุกมิติทั้งตามแบบวัด EDATVA และแบบวัดความเป็นอยู่ทางจิตใจ การศึกษาในระยะก่อน ๆ รับรองผลลัพธ์ที่พบในการศึกษานี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความแตกต่างของคะแนนสำหรับทั้งสองแบบวัดตามกลุ่มอายุ ซึ่งจะเปิดช่องทางสำหรับการวิจัยใน

อนาคตเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นอยู่ทางจิตใจและความเป็นอิสระในฐานะตัวแปรอิสระในภาคส่วนอื่น ๆ ของประชากร

### 2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

กิงกาญจน์ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตีความตัวตนและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของวิศวกรที่ทำงานในองค์การของรัฐแห่งหนึ่ง โดยมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรที่เชื่อมโยง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้คือวิศวกรจากองค์การของรัฐจำนวน 252 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการทดสอบ Z ตามวิธีของ Sobel ผลการศึกษาพบว่า วิศวกรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $r = .242, p < .01$ ) ส่วนการตีความตัวตนในทุกมิติโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การในด้านลักษณะความเป็นชายและการมุ่งเน้นผลระยะยาวมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $r = .293, p < .01$ ;  $r = .234, p < .01$ ) ส่วนวัฒนธรรมองค์การในด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และความเป็นปัจเจกนิยมไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานถูกพบว่าเป็นตัวแปรที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างการตีความตัวตนและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $Z = 2.422$ ;  $p < .01$ ) และยังเป็นตัวแปรที่เชื่อมโยงบางส่วนในความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นผลระยะยาวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $Z = 2.181$ ;  $p < .01$ )

จุไรวรรณ (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง
2. ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
3. ปัจจัยองค์การ ประกอบด้วย วัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง สวัสดิการ ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05
4. ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน และด้านระบบงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นพดล (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจอยู่ในงานและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานในธุรกิจบริการ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วมล้วนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และปัจจัยทั้งหมดสามารถแยกแยะพนักงานที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานออกจากพนักงานที่มีความตั้งใจลาออกได้ถูกต้อง ร้อยละ 67.5

บุญพิชชา และคณะ (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความตั้งใจคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างอย่าง ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการรักษาพยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานนานขึ้น ช่วยลดปัญหาการลาออกไถ่ของพยาบาลต่อไป

สิริพิมพ์ และคณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยทำนายที่ดีที่สุด รองลงมาคือความสุขในการทำงาน ปัจจัยทั้งสองนี้สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ผลการศึกษานี้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริการสุขภาพควรกำหนดหรือวางนโยบายในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงไว้ในหน่วยงาน

สุชาดา และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขด้านหน้าสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการรับรู้ภาระงานและคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความยึดมั่นต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีภาวะหมดไฟในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขด้านหน้าตามลำดับ ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นต่อองค์กร รายได้ต่อเดือน ภาวะหมดไฟในการทำงานด้านการลดความเป็นบุคคลและด้านความรู้สึกก่อนล้าทางอารมณ์ อายุ และภาวะหมดไฟในการทำงานด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ดังนั้นอายุ รายได้ที่เหมาะสม การประเมินความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นต่อองค์กร และภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นระยะ ช่วยเพิ่มระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

สุทธิชา (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การมองโลกในแง่ดี ความผูกพันกับองค์กร และความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพนักงานขายในห้างสรรพสินค้าชื่อหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม สถิติที่นำมาใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสถิติ LSD ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ( $r=.277$ ) และในแต่ละด้าน เช่น ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้า และการเติบโตในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ( $r=.174, .231, .242, .189, .149, .128, .076$  และ  $.318$  ตามลำดับ) มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการมองโลกในแง่ดีโดยรวม ( $r=.146$ ) และในแต่ละมิติ เช่น มิติสาเหตุ มิติความสม่ำเสมอ และมิติการแผ่ขยาย ( $r=.171, .121, .177$  ตามลำดับ) ก็มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับ .05 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ( $r=.422$ ) และในแต่ละด้าน เช่น ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ( $r=.607, .306$  และ  $.177$  ตามลำดับ) ก็มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 รูปแบบการบังคับบัญชาของหัวหน้างานโดยรวม ( $r=.255$ ) และในแต่ละประเภทของรูปแบบการบังคับบัญชา เช่น แบบเน้นคน แบบเน้นงาน แบบปล่อยปละละเลย แบบประนีประนอม และแบบบริหารทีมงาน ( $r=.168, .086, .099, .214$  และ  $.274$  ตามลำดับ) ก็มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับ .01 ผลการศึกษากการวิเคราะห์สมการทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานพบว่า การมองโลกในแง่ดีและความผูกพันกับองค์กรสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานร่วมกันได้ถึงร้อยละ 22.0

Pu et al. (2024) ได้ศึกษาเรื่องความยืดหยุ่นทางจิตวิทยาและความตั้งใจคงอยู่ในงานทางพยาบาล: บทบาทการไกล่เกลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ทางสถิติเผยให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสามารถในการฟื้นตัวทางจิตใจและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความสามารถในการฟื้นตัวทางจิตใจ และระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน นอกจากนี้ พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวกลางในการไกล่เกลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการฟื้นตัวทางจิตใจและความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีค่าผลการไกล่เกลี่ยเท่ากับ 0.067 คิดเป็นร้อยละ 71.28 ของผลกระทบทั้งหมด สรุปได้ว่าความสามารถในการฟื้นตัวทางจิตใจของพยาบาลส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานและส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการดูแลเอาใจใส่ โดยการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวกลางที่สำคัญในความสัมพันธ์ทั้งสองแบบ ดังนั้น ผู้จัดการพยาบาลควรนำการแทรกแซงที่ตรงเป้าหมายมาใช้เพื่อเพิ่มความสามารถในการฟื้นตัวทางจิตใจและการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาล การเสริมสร้างปัจจัยเหล่านี้สามารถเพิ่มความตั้งใจของพยาบาลที่จะอยู่ในงานได้เป็นอย่างมาก ปรับปรุงคุณภาพการดูแล และมีส่วนสนับสนุนในการสร้างกำลังคนพยาบาลที่แข็งแกร่งและมั่นคง

Qian and Balwi (2024) ได้ศึกษาเรื่อง ทำความเข้าใจความซับซ้อนของความตั้งใจคงอยู่ในงาน: ปัจจัยที่มีอิทธิพลและข้อมูลเชิงกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงการรักษาพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า

ความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นปรากฏการณ์ที่มีหลายแง่มุม ซึ่งกำหนดโดยลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล สภาพแวดล้อมขององค์กร และสภาพตลาดภายนอก ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่ตรงกันข้ามกับความตั้งใจที่จะลาออก แม้ว่าความตั้งใจที่จะลาออกจะเน้นที่สาเหตุที่พนักงานลาออก แต่ความตั้งใจคงอยู่ในงานจะเน้นที่ความสัมพันธ์ในเชิงบวกและความมุ่งมั่นในระยะยาวกับองค์กร สำหรับนโยบายทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและกลยุทธ์การรักษาพนักงาน จำเป็นต้องวิเคราะห์ความตั้งใจที่จะอยู่ต่อแยกจากความตั้งใจที่จะลาออก ความแตกต่างนี้ช่วยให้เข้าใจแรงจูงใจของพนักงานและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร การวิจัยในอนาคตควรสำรวจปฏิสัมพันธ์เฉพาะระหว่างความตั้งใจเหล่านี้ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสภาพแวดล้อมการทำงานและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

## 2.4 ที่มาของสมมติฐานงานวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

จากการศึกษาของ Ryff (1989) พบว่า สุขภาวะทางจิตไม่ได้หมายถึงเพียงแค่ความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาและการเติบโตส่วนบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ โดยองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านของสุขภาวะทางจิต ได้แก่ การยอมรับตนเอง ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การมีเป้าหมายในชีวิต ความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม ความงอกงามในตนเอง และความเป็นตัวของตัวเอง ต่างมีความสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ที่ดีในด้านต่าง ๆ ของชีวิต ซึ่งช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและลดความต้องการลาออกจากองค์กร การศึกษาของ พระปลัดอานนท์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ และพบว่าองค์ประกอบสุขภาวะทางจิต เช่น การยอมรับตนเอง ความพึงพอใจในชีวิต และการมีสัมพันธ์ภาพเชิงบวก มีความสำคัญต่อสุขภาวะทางจิตที่ดีในวิชาชีพพยาบาล ซึ่งสามารถช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ สิริพิมพ์ และคณะ (2560) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล ซึ่งชี้ให้เห็นว่าหากพนักงานรู้สึกพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ได้รับการสนับสนุน และมีสภาพแวดล้อมที่ดี จะช่วยเสริมสร้างความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า สุขภาวะทางจิตเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจ และลดความต้องการลาออกจากองค์กร ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน โดยองค์ประกอบสุขภาวะทางจิต เช่น การยอมรับตนเอง ความพึงพอใจในงาน และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีบทบาทสำคัญในการลดความเครียดและเพิ่มความผูกพันกับ

องค์การ จึงตั้งสมมติฐานที่ 1 สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน

**สมมติฐานที่ 1.1** สุขภาวะทางจิตด้านการยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

จากการศึกษาของ อุบลทิพย์ และคณะ (2566) พบว่า การยอมรับตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน รวมถึงการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ ผลการศึกษายังระบุว่า การสร้างเสริมสุขภาวะทางจิตช่วยให้บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และสามารถจัดการกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนที่ต้องเผชิญกับความท้าทายในการทำงานเป็นทีมและการให้บริการทางการแพทย์ สุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะในโรงพยาบาลเอกชนที่ต้องเผชิญกับความกดดันจากลักษณะงานที่ต้องให้บริการผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง สุขภาวะทางจิตไม่ได้หมายถึงเพียงความสุขจากการใช้ชีวิตประจำวันเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการมีความพึงพอใจในตัวเอง การยอมรับตนเอง และผู้อื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดี และการรู้สึกว่าคุณชีวิตมีความหมาย ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีความสำคัญต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร ผลการศึกษานี้ของ Ryff (1989) ได้นิยามสุขภาวะทางจิตว่าเป็นการรวมกันของหลายมิติที่ไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิต แต่ยังรวมถึงการยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการยอมรับทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง การมองตนเองในแง่บวก และการมีความเข้าใจในตนเอง โดยบุคคลที่มีการยอมรับตนเองสูงจะรู้สึกมั่นใจและพึงพอใจในตัวเอง นอกจากนี้ นภาพันท์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตกับความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า และพบว่าการยอมรับตนเองส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของพนักงาน ซึ่งหมายความว่าเมื่อบุคคลสามารถยอมรับตนเองได้ พวกเขาจะมีแนวโน้มที่จะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความตั้งใจที่จะอยู่ทำงานในองค์กรต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า การยอมรับตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญของสุขภาวะทางจิตที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพึงพอใจในตนเอง และส่งเสริมความผูกพันในงาน ซึ่งมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน โดยบุคคลที่สามารถยอมรับตนเองได้มักมีความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงตั้งสมมติฐานที่ 1.1 สุขภาวะทางจิตด้านการยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

**สมมติฐานที่ 1.2** สุขภาวะทางจิตด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

จากการศึกษาของ Ryff (1989) พบว่า การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นหมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ เข้าใจลักษณะของการให้และรับในสัมพันธภาพของมนุษย์ มีความรักและมิตรภาพที่ดีต่อผู้อื่น ซึ่งมีความสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เนื่องจากมนุษย์แต่ละคนถูกหล่อหลอมจากประสบการณ์ที่แตกต่างกัน การเชื่อมความสัมพันธ์กับผู้อื่นจึงต้องอาศัยความเข้าใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพ เพื่อให้สามารถสร้างความร่วมมือและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาของ Pu et al. (2024) พบว่า ความสามารถในการฟื้นตัวทางจิตใจของพยาบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวกลางที่สำคัญในการเสริมสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยทางจิตใจ รวมถึงความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในงานของบุคลากรทางการแพทย์ ในทำนองเดียวกัน ผลการศึกษาของ Qian and Balwi (2024) พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานที่มีหลายแง่มุม ซึ่งกำหนดโดยลักษณะของบุคคล สภาพแวดล้อมขององค์กร และสภาพตลาดภายนอก ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานสามารถช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความมุ่งมั่นต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานมากขึ้น นอกจากนี้ บุญพิชชา และคณะ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรมีความสุขจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและองค์กร ก็จะช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มความมั่นคงในองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นเป็นองค์ประกอบสำคัญของสุขภาวะทางจิตที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมความร่วมมือ และเพิ่มความผูกพันในองค์กร มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน โดยบุคลากรที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและองค์กรจะมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานมากขึ้น จึงตั้งสมมติฐานที่ 1.2 สุขภาวะทางจิตด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

**สมมติฐานที่ 1.3** สุขภาวะทางจิตด้านความเป็นตัวของตัวเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

จากการศึกษาของ Ryff (1989) พบว่า ความเป็นตัวของตัวเองหมายถึงความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถเลือกสิ่งที่เหมาะสมที่สุดสำหรับตนเองได้ และไม่ถูกครอบงำโดยแรงกดดันทางสังคม ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมตนเองและสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาของ ญาดา (2565) พบว่า

ความเป็นตัวของตัวเองเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของสุขภาวะทางจิตที่สามารถวัดได้ผ่านแบบวัดสุขภาวะทางจิตฉบับภาษาไทย (PWBS) โดยพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับที่น่าเชื่อถือกับดัชนีชี้วัดความสุขของคนไทย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บุคคลที่สามารถควบคุมการตัดสินใจของตนเองได้ มักมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในชีวิตและงานสูงขึ้น ผลการศึกษาของ อุบลทิพย์ และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่องสุขภาวะทางจิตของผู้สูงอายุ พบว่า การมีสุขภาวะทางจิตที่ดีช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้ตามศักยภาพของตนเอง นอกจากนี้ยังเน้นว่า ความสามารถในการควบคุมตนเองและตัดสินใจอย่างอิสระ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลและมีความมั่นคงทางจิตใจ ซึ่งอาจมีนัยสำคัญต่อบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนที่ต้องเผชิญกับสภาวะกดดันจากการทำงาน การศึกษาของ Qian and Balwi (2024) ยังเน้นให้เห็นว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นผลลัพธ์ของหลายองค์ประกอบ ไม่ใช่เพียงแค่การลดความตั้งใจลาออก แต่เป็นกระบวนการที่เกิดจากความมุ่งมั่นและความพึงพอใจต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากบุคลากรมีความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงานของตนเอง ย่อมทำให้มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานมากขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ความเป็นตัวของตัวเองเป็นองค์ประกอบสำคัญของสุขภาวะทางจิตที่ช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมการตัดสินใจของตนเอง มีความพึงพอใจในชีวิต และสามารถจัดการกับความเปลี่ยนแปลงในการทำงานได้อย่างสมดุล ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน โดยบุคลากรที่สามารถกำหนดแนวทางการทำงานของตนเองได้มักมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานและอยู่ในองค์กรต่อไป จึงตั้งสมมติฐานที่ 1.3 สุขภาวะทางจิตด้านความเป็นตัวของตัวเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

**สมมติฐานที่ 1.4** สุขภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

จากการศึกษาของ Ryff (1989) พบว่า บุคคลที่มีความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมในระดับสูง จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทของงาน ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า และมีแนวทางในการรับมือกับความท้าทายในชีวิตการทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาของ Qian and Balwi (2024) พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นผลมาจากปัจจัยหลายด้าน รวมถึงลักษณะเฉพาะของบุคคล สภาพแวดล้อมองค์การ และสภาพตลาดภายนอก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรสามารถจัดการกับสภาพแวดล้อมการทำงานของตนเองได้ดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ และมีความสามารถในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็จะช่วยเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงานของพวกเขา ในทำนองเดียวกันผลการศึกษาของ Herzberg's Two-Factor Theory (1959) ได้กล่าวถึงปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย และความมั่นคงในอาชีพ

ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ หากมีการจัดการที่ดี จะช่วยลดความไม่พึงพอใจและส่งเสริมให้พนักงานต้องการอยู่ทำงานในองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบสำคัญของสุขภาวะทางจิตที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวกับบริบทของงาน ใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเครียด และเพิ่มความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน โดยพนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มั่นคง ปลอดภัย และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรจะมีแนวโน้มที่จะอยู่ในงานต่อไป จึงตั้งสมมติฐานที่ 1.4 สุขภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

**สมมติฐานที่ 1.5** สุขภาวะทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

จากการศึกษาของ Ryff (1989) พบว่า การมีเป้าหมายในชีวิตช่วยให้บุคคลสามารถกำหนดทิศทางที่ชัดเจนสำหรับอนาคต มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความมั่นใจจากการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถใช้ชีวิตและทำงานอย่างมีความหมายและมีคุณค่า ผลการศึกษาของ Seligman (2011) กล่าวถึงสุขภาวะทางจิตว่า ไม่ได้หมายถึงเพียงแค่ความรู้สึกดีหรือการมีอารมณ์บวก แต่รวมถึงการมีชีวิตที่มีคุณค่า มีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายในชีวิต โดยการที่บุคคลมีเป้าหมายในชีวิต จะช่วยให้พวกเขารู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทำ และมองเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำอยู่ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความผูกพันกับงานและองค์กร จากงานวิจัยของ นภาพันท์ (2564) พบว่า องค์ประกอบสุขภาวะทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิตมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน ซึ่งหมายความว่า หากบุคลากรมีเป้าหมายที่ชัดเจน พวกเขาจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว ผลการศึกษาของ กลุสฎา (2551) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Job Retention) ไว้ว่า การที่พนักงานมีเป้าหมายในการทำงานและเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำ จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ องค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาทางอาชีพและช่วยให้พนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายในชีวิตได้ จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและต้องการอยู่ในองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า การมีเป้าหมายในชีวิตเป็นองค์ประกอบสำคัญของสุขภาวะทางจิตที่ช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน มองเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำ และเพิ่มความผูกพันกับองค์กร ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน โดยพนักงานที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนจะมีแนวโน้มที่จะพึงพอใจในงาน ทุ่มเทให้กับองค์กร และต้องการอยู่ในองค์กรระยะยาวจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.5 สุขภาวะทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

**สมมติฐานที่ 1.6** สุขภาวะทางจิตด้านการมีความงอกงามในตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

จากการศึกษาของ Ryff (1989) พบว่า บุคคลที่มีความงอกงามในตนเองจะมองเห็นโอกาสแห่งการพัฒนาและการเติบโต ทั้งในแง่ของความสามารถส่วนตัวและการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น พวกเขาจะมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ ปรับปรุงพฤติกรรม และก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเอง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวและพัฒนาอาชีพของตนเองในระยะยาว ผลการศึกษาของ นภาพันท์ (2564) พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านความงอกงามในตนเองมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า ซึ่งหมายความว่า บุคคลที่มีแนวโน้มในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะมีความผูกพันกับงานมากขึ้นและมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า การมีความงอกงามในตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญของสุขภาวะทางจิตที่ช่วยให้บุคคลมองเห็นโอกาสในการพัฒนา ปรับตัวกับการทำงาน และเติบโตในสายอาชีพ ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน โดยบุคลากรที่มีแนวโน้มในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอจะมีความผูกพันกับงานมากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรระยะยาว จึงตั้งสมมติฐานที่ 1.6 สุขภาวะทางจิตด้านการมีความงอกงามในตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

## 2.5 สมมติฐานการวิจัย

ในงานวิจัยนี้มีสมมติฐานทั้งสิ้น 1 สมมติฐาน และมี 6 สมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 สุขภาวะทางจิต ด้านการยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

สมมติฐานที่ 1.2 สุขภาวะทางจิต ด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

สมมติฐานที่ 1.3 สุขภาวะทางจิต ด้านความเป็นตัวของตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

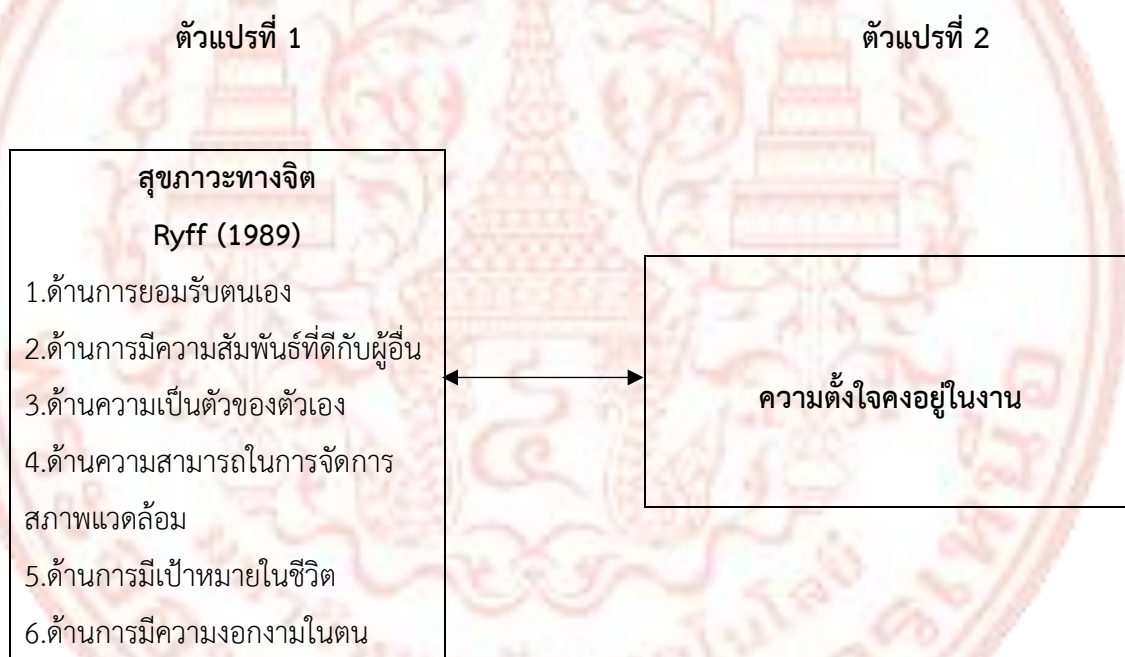
สมมติฐานที่ 1.4 สุขภาวะทางจิต ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

สมมติฐานที่ 1.5 สุขภาวะทางจิต ด้านการมีเป้าหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

สมมติฐานที่ 1.6 สุขภาวะทางจิต ด้านการมีความงอกงามในตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

## 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ 1 คือ สุขภาวะทางจิต แนวคิดของ Ryff (1989) แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.ด้านการยอมรับตนเอง 2.ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น 3.ด้านความเป็นตัวของตัวเอง 4.ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม 5.ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต 6.ด้านการมีความงอกงามในตนเอง ตัวแปรที่ 2 คือ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน



ภาพ 2-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีวิธีในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 2 แห่ง คือ โรงพยาบาลเอกชนที่ 1 จำนวน 700 คน และโรงพยาบาลเอกชนที่ 2 จำนวน 250 คน จำนวนประชากรทั้งหมด 950 คน (ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 282 คน ได้แก่ โรงพยาบาลเอกชนที่ 1 จำนวน 208 คน และโรงพยาบาลเอกชนที่ 2 จำนวน 74 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

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

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

$e$  = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ (ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 หรือ 0.05)

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 950 คน และยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนจากตัวอย่างได้ 5% แทนค่าในสูตรได้ดังต่อไปนี้

เมื่อ  $N = 950$

$e = 0.05$

เมื่อแทนค่า จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร } n &= \frac{950}{1+950 \times (0.05)^2} \\ &= 282 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 282 คน

### 3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability sampling) ซึ่งผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงพยาบาลเอกชน 2 แห่ง แล้วจึงสุ่มตัวอย่างแยกกัน ดังนี้

1. โรงพยาบาลเอกชนที่ 1  $\frac{282 \times 700}{950} = 208$  คน
2. โรงพยาบาลเอกชนที่ 2  $\frac{282 \times 250}{950} = 74$  คน

จำนวนผู้เข้าร่วมตอบแบบสอบถามจำเป็นต้องใช้ในการให้ข้อมูลคำนวณได้ 282 คน เพื่อป้องกันการความผิดพลาดคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงทำการปรับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้จำนวนของผู้เข้าตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 310 คน โดยแบ่งเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ 1 จำนวน 229 คน และโรงพยาบาลเอกชนที่ 2 จำนวน 81 คน ทั้งนี้เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลและเพื่อทดแทนแบบสอบถามที่อาจไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยจึงได้เก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน แบ่งเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ 1 จำนวน 230 คน และโรงพยาบาลเอกชนที่ 2 จำนวน 85 คน ผู้วิจัยได้พิจารณาคุณสมบัติและตรวจสอบพบว่ามีคุณสมบัติของแบบสอบถามทั้งหมด 313 คน ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

| กลุ่มเป้าหมาย       | ประชากร<br>(คน) | กลุ่มตัวอย่างที่<br>คำนวณได้ (คน) | กลุ่มตัวอย่างที่<br>คำนวณเพิ่ม<br>10% (คน) | กลุ่มตัวอย่างที่เก็บ<br>ข้อมูลจริง | กลุ่มตัวอย่างที่เก็บ<br>แบบสอบถามกลับคืน<br>มาได้ |
|---------------------|-----------------|-----------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------|
| โรงพยาบาลเอกชนที่ 1 | 700             | 208                               | 229                                        | 230                                | 228                                               |
| โรงพยาบาลเอกชนที่ 2 | 250             | 74                                | 81                                         | 85                                 | 85                                                |
| รวม                 | 950             | 282                               | 310                                        | 315                                | 313                                               |

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.2.1 แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยยึดกรอบแนวคิด การทบทวนวรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้วตั้งคำถามให้สอดคล้องกับนิยามที่ค้นคว้าไว้ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริงประกอบด้วย เพศ อายุ สายงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานในองค์กรแห่งนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต จำนวน 30 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามประเมินความถี่ โดยวัดจากผู้ตอบมีคุณลักษณะในเรื่องของความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิต โดยเนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 6 ด้าน ตามแนวคิดของ Ryff (1989) ประกอบด้วย ด้านการยอมรับตนเอง ด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต และด้านการมีความงอกงามในตนเอง (Ryff, 1989) มาตรฐานวัดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) (ธานินทร์, 2563) กำหนดให้ผู้ตอบเลือกคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งให้ตรงกับตนตามที่เป็นจริง ดังนี้

|                    |         |                    |
|--------------------|---------|--------------------|
| ระดับความคิดเห็น 5 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด  |
| ระดับความคิดเห็น 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก        |
| ระดับความคิดเห็น 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง    |
| ระดับความคิดเห็น 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย       |
| ระดับความคิดเห็น 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของสุขภาวะทางจิตเป็นรายด้านและโดยรวม โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ธานินทร์, 2563) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว สามารถกำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสุขภาวะทางจิต ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ย | การแปลความหมาย                              |
|-------------|---------------------------------------------|
| 4.21 - 5.00 | บุคลากรมีสุขภาวะทางจิตอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| 3.41 - 4.20 | บุคลากรมีสุขภาวะทางจิตอยู่ในระดับมาก        |
| 2.61 - 3.40 | บุคลากรมีสุขภาวะทางจิตอยู่ในระดับปานกลาง    |
| 1.81 - 2.60 | บุคลากรมีสุขภาวะทางจิตอยู่ในระดับน้อย       |
| 1.00 - 1.80 | บุคลากรมีสุขภาวะทางจิตอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำนวน 10 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามประเมินความมากน้อย โดยวัดจากผู้ตอบมีคุณลักษณะในเรื่องของความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับใด มาตราวัดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) (ธานินทร์, 2563) กำหนดให้ผู้ตอบเลือกคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งให้ตรงกับตนตามที่เป็นจริง ดังนี้

|                    |         |                    |
|--------------------|---------|--------------------|
| ระดับความคิดเห็น 5 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด  |
| ระดับความคิดเห็น 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก        |
| ระดับความคิดเห็น 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง    |
| ระดับความคิดเห็น 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย       |
| ระดับความคิดเห็น 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของสุขภาวะทางจิตเป็นรายด้านและโดยรวม โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ธานินทร์, 2563) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว สามารถกำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความตั้งใจอยู่ในงาน ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ย | การแปลความหมาย                                |
|-------------|-----------------------------------------------|
| 4.21 - 5.00 | บุคลากรมีความตั้งใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| 3.41 - 4.20 | บุคลากรมีความตั้งใจในงานอยู่ในระดับมาก        |
| 2.61 - 3.40 | บุคลากรมีความตั้งใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง    |
| 1.81 - 2.60 | บุคลากรมีความตั้งใจในงานอยู่ในระดับน้อย       |
| 1.00 - 1.80 | บุคลากรมีความตั้งใจในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

### 3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

#### 3.3.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจอยู่ในงาน กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยได้ขอคำแนะนำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.3.1.2 ดำเนินการร่างแบบสอบถาม เขียนข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และครอบคลุมตรงตามนิยามของแต่ละตัวแปรที่กำหนดไว้

3.3.1.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขข้อคำถามให้ตรงตามนิยามศัพท์ ได้แก่

3.3.1.3.1 ถ้อยคำและประโยคของแบบสอบถาม ต้องมีความชัดเจน เพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจในคำถาม และข้อความใดไม่จำเป็นต้องมีและต้องครอบคลุมตรงตามนิยามของตัวแปร

3.3.1.3.2 การเรียงลำดับข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ เพื่อความสะดวกต่อผู้ตอบให้สามารถคิดคำตอบได้อย่างต่อเนื่อง ลดเวลาและความสับสนในการตอบแบบสอบถาม

#### 3.3.2 การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

หลังจากได้แบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่  
 ปรึกษาสารนิพนธ์เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้  
 เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 3 คน (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบ  
 ความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถาม และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา  
 โดยใช้ค่า Index of Item-objective Congruence (IOC) มีคะแนน 3 ระดับ ดังนี้

1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม

0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม

-1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม

จากนั้นนำคะแนนรวมจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ  
 คำถามกับนิยามศัพท์ ความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (ปิ่นกนก, 2559) ดังสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์

$\sum R$  = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

จากจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามฉบับร่างจำนวน 43 ข้อ ซึ่งทุกข้อมีคะแนนผ่านตามเกณฑ์  
 และมีการปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ เพื่อให้มีความชัดเจนใน  
 สำนวนการใช้ภาษามากขึ้น และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ทำการแก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่  
 ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้ง (ภาคผนวก ข)

3.3.3 หลังจากข้อคำถามผ่านการปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา  
 สารนิพนธ์แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการขอตรวจสอบข้อคำถามจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย (Ethics)  
 โดยดำเนินการติดต่อทำหนังสือตรวจสอบจริยธรรมต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่าย  
 มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อตรวจสอบให้การดำเนินงานวิจัยตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมและหลักวิชาการ  
 ที่เหมาะสม คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่ายมหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณารับรอง  
 โครงการวิจัย (ภาคผนวก ค)

3.3.4 ทำการทดลองแบบสอบถาม (Tryout) ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามที่ผ่านขั้นตอนการขอจริยธรรมการวิจัย (Ethics) ไปทดลองเก็บข้อมูลกับทางกลุ่มตัวอย่างจำนวน 36 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่จะศึกษา เพื่อนำผลมาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม และปรับปรุงให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

3.3.5 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) หลังจากทำการทดลองแบบสอบถาม (Tryout) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 36 คนเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อกับภาพรวมข้อคำถามที่เหลือ (Corrected Item Total Correlation) ของแบบสอบถามแต่ละด้าน หากข้อความใดมีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.20 (ปิ่นกนก, 2559) จะถูกคัดออก แต่หากพิจารณาแล้วพบว่าข้อคำถามนั้นเมื่อตัดทิ้งแล้วจะกระทบต่อค่านิยามศัพท์ ผู้วิจัยจะปรับข้อคำถามนั้นใหม่ สำหรับในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าอำนาจจำแนก โดยพบว่าข้อคำถามตัวแปรสุขภาวะทางจิตผ่านหมดทุกข้อ ส่วนข้อคำถามตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงาน เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกพบว่าข้อคำถาม 3 ข้อ ที่มีค่าอำนาจจำแนกน้อยกว่า 0.20 คือข้อ 3 ข้อ 12 และข้อ 13 ผู้วิจัยจึงทำการตัดข้อคำถาม 3 ข้อดังกล่าวออก เนื่องจากไม่กระทบต่อนิยามปฏิบัติการของตัวแปร ดังนั้นข้อคำถามของตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงาน จากเดิมมีทั้งหมด 13 ข้อ นำไปใช้เพื่อเก็บข้อมูลเก็บจริง 10 ข้อ (ภาคผนวก ง) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต และแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 3-2

3.3.6 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายด้านของแต่ละตัวแปร หากพบว่าค่าอัลฟาดังแต่ 0.70 ขึ้นไป กล่าวได้ว่าแบบสอบถามนั้นเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (ปิ่นกนก, 2559) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต และแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

| แบบสอบถาม                              | ค่าอำนาจจำแนก | ค่าความเชื่อมั่น |
|----------------------------------------|---------------|------------------|
| สุขภาวะทางจิต                          | .251 - .819   | .960             |
| ด้านการยอมรับตนเอง                     | .576 - .750   | .863             |
| ด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น | .587 - .754   | .931             |
| ด้านความเป็นตัวของตัวเอง               | .251 - .740   | .746             |
| ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม   | .584 - .807   | .898             |

| แบบสอบถาม                    | ค่าอำนาจจำแนก | ค่าความเชื่อมั่น |
|------------------------------|---------------|------------------|
| ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต     | .654 - .819   | .859             |
| ด้านการมีความงอกงามในตนเอง   | .566 - .774   | .806             |
| <b>ความตั้งใจคงอยู่ในงาน</b> | .634 - .929   | .950             |

จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (ภาคผนวก จ) มาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ แบบสอบถามทั้ง 3 ตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริงประกอบด้วย เพศ อายุ สายงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานในองค์กรแห่งนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 30 ข้อ เนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 6 ด้าน ตามองค์ประกอบของสุขภาวะทางจิต เป็นข้อความเชิงบวกจำนวน 29 ข้อ เป็นข้อความเชิงลบจำนวน 1 ข้อ โดยใช้มาตรวัดเป็นมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังตารางที่ 3-3

**ตารางที่ 3-3** ข้อคำถามของแบบสอบถามสุขภาวะทางจิต

| สุขภาวะทางจิต                          | จำนวนข้อคำถาม | ข้อคำถามเชิงบวก    | ข้อคำถามเชิงลบ |
|----------------------------------------|---------------|--------------------|----------------|
| ด้านการยอมรับตนเอง                     | 5             | ข้อ 1 - 5          | -              |
| ด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น | 5             | ข้อ 6 - 10         | -              |
| ด้านความเป็นตัวของตัวเอง               | 5             | ข้อ 11 - 13 และ 15 | ข้อ 14         |
| ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม   | 6             | ข้อ 16 - 21        | -              |
| ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต               | 5             | ข้อ 22 - 26        | -              |
| ด้านการมีความงอกงามในตนเอง             | 4             | ข้อ 27 - 30        | -              |

ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังตารางที่ 3-4

**ตารางที่ 3-4** เกณฑ์การให้คะแนนสุขภาวะทางจิต

| ระดับความคิดเห็น   | คะแนนข้อคำถามทางบวก | คะแนนข้อคำถามทางลบ |
|--------------------|---------------------|--------------------|
| เห็นด้วยมากที่สุด  | 5                   | 1                  |
| เห็นด้วยมาก        | 4                   | 2                  |
| เห็นด้วยปานกลาง    | 3                   | 3                  |
| เห็นด้วยน้อย       | 2                   | 4                  |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | 1                   | 5                  |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 ข้อ เนื้อหาของข้อคำถามจะเป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมดจำนวน 10 ข้อ โดยใช้มาตราวัดเป็นมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) (ธานินทร์, 2563) 5 ระดับ ดังตารางที่ 3-5

**ตารางที่ 3-5** ข้อคำถามของแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน

| ความตั้งใจคงอยู่ในงาน | จำนวนข้อคำถาม | ข้อคำถามเชิงบวก | ข้อคำถามเชิงลบ |
|-----------------------|---------------|-----------------|----------------|
| ความตั้งใจคงอยู่ในงาน | 10            | ข้อ 1 - 10      | -              |

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ภายหลังที่ได้รับการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อตรวจสอบและขออนุญาตในการทำสารนิพนธ์ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เครือข่ายมหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณารับรองโครงการวิจัย COA No. 001/2025 เลขที่โครงการ NREC No. 0059/2567 ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาตกับโรงพยาบาลเอกชน ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับโรงพยาบาลเอกชน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการช่วยเหลือเกี่ยวกับการส่งและตอบแบบสอบถาม

3.4.3 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามจำนวน 315 ชุด ผ่านผู้ประสานงานของโรงพยาบาลเอกชน พร้อมทั้งแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้เข้าร่วมงานวิจัยตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และผู้วิจัยใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเป็นระยะเวลา 1 เดือน

\* หมายเหตุ การยินยอม ผู้เข้าร่วมงานวิจัยได้อ่านข้อความทั้งหมดนี้และมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว จึงสามารถยินยอมเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ

3.4.4 ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบรับจำนวน 313 คน ผู้วิจัยได้พิจารณาคุณสมบัติและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมามีความสมบูรณ์ทั้งหมด

3.4.5 นำแบบสอบถาม จำนวน 313 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับมาจากการตอบแบบสอบถาม นำเข้าข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีการกลับค่าคะแนนข้อคำถามทางลบในแบบสอบถามก่อนทำการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้

3.5.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของข้อมูล ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สายงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานในองค์กรแห่งนี้

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์แนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและลักษณะการกระจายของข้อมูลสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

3.5.3 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Products Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน และเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

3.5.4 วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial Correlation) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตรายด้าน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน และเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1.1 – 1.6

ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณา (ธานินทร์, 2563) ดังนี้

|                                |               |                                |
|--------------------------------|---------------|--------------------------------|
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า | 0.80 ขึ้นไป   | มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า | 0.60 - 0.79   | มีความสัมพันธ์ในระดับสูง       |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า | 0.40 - 0.59   | มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง   |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า | 0.20 - 0.39   | มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ       |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า | น้อยกว่า 0.20 | มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด |

ตารางที่ 3-6 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

| สมมติฐานการวิจัย                                                                                                                         | สถิติที่ใช้                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| <b>สมมติฐานที่ 1</b> สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน                                   | Pearson Product Moment Correlation Coefficient |
| <b>สมมติฐานที่ 1.1</b> สุขภาวะทางจิตด้านการยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน                     | Partial Correlation                            |
| <b>สมมติฐานที่ 1.2</b> สุขภาวะทางจิตด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน | Partial Correlation                            |
| <b>สมมติฐานที่ 1.3</b> สุขภาวะทางจิตด้านความเป็นตัวของตัวเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน               | Partial Correlation                            |
| <b>สมมติฐานที่ 1.4</b> สุขภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน   | Partial Correlation                            |
| <b>สมมติฐานที่ 1.5</b> สุขภาวะทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน               | Partial Correlation                            |
| <b>สมมติฐานที่ 1.6</b> สุขภาวะทางจิตด้านการมีความองอาจในตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน              | Partial Correlation                            |

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล

#### สัญลักษณ์ทางสถิติ

|                  |         |                                       |
|------------------|---------|---------------------------------------|
| $\bar{X}$        | หมายถึง | ค่าเฉลี่ยของคะแนน                     |
| SD               | หมายถึง | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน               |
| r                | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน |
| $r^2$            | หมายถึง | ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  |
| $r^2 \times 100$ | หมายถึง | ร้อยละของความสัมพันธ์                 |
| P                | หมายถึง | ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ           |
| *                | หมายถึง | ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05       |
| **               | หมายถึง | ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01       |

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
  - 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต
  - 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน
  - 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
- โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 4-1

**ตารางที่ 4-1** จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

| เพศ        | จำนวน (คน) | ร้อยละ        |
|------------|------------|---------------|
| ชาย        | 71         | 22.68         |
| หญิง       | 242        | 77.32         |
| <b>รวม</b> | <b>313</b> | <b>100.00</b> |

จากตารางที่ 4-1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 77.32 และเป็นเพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 22.68

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 4-2

**ตารางที่ 4-2** จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

| อายุ          | จำนวน (คน) | ร้อยละ        |
|---------------|------------|---------------|
| ต่ำกว่า 25 ปี | 42         | 13.42         |
| 25-34 ปี      | 131        | 41.85         |
| 35-44 ปี      | 100        | 31.95         |
| 45 ปีขึ้นไป   | 40         | 12.78         |
| <b>รวม</b>    | <b>313</b> | <b>100.00</b> |

จากตารางที่ 4-2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วงอายุ 25-34 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 41.85 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 35-44 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.95 ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.42 และช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.78 ตามลำดับ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสายงาน ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสายงาน

| สายงาน                        | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------------|------------|--------|
| บุคลากรทางการแพทย์            | 129        | 41.21  |
| บุคลากรสายสนับสนุนทางการแพทย์ | 184        | 58.79  |
| รวม                           | 313        | 100.00 |

จากตารางที่ 4-3 พบว่า แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสายงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนทางการแพทย์ จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 58.79 และเป็นบุคลากรทางการแพทย์ จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 41.21

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา               | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------------|------------|--------|
| ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น       | 7          | 2.24   |
| ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. | 41         | 13.10  |
| ระดับปวส.                   | 25         | 7.99   |
| ระดับปริญญาตรี              | 226        | 72.20  |
| สูงกว่าระดับปริญญาตรี       | 14         | 4.47   |
| รวม                         | 313        | 100.00 |

จากตารางที่ 4-4 พบว่า แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาจากระดับปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 72.20 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 ระดับปวส. จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.99 ระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.47 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.24 ตามลำดับ

4.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร ดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร

| ระยะเวลาการทำงานในองค์กร | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------|------------|--------|
| น้อยกว่า 1 ปี            | 36         | 11.50  |
| 1-3 ปี                   | 92         | 29.39  |
| 4-6 ปี                   | 70         | 22.37  |
| 7-9 ปี                   | 50         | 15.97  |
| 10 ปีขึ้นไป              | 65         | 20.77  |
| รวม                      | 313        | 100.00 |

จากตารางที่ 4-5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการทำงานในองค์กร 1-3 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 29.39 ระยะเวลาการทำงานในองค์กร 4-6 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.37 ระยะเวลาการทำงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 20.77 ระยะเวลาการทำงานในองค์กร 7-9 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.97 และระยะเวลาการทำงานในองค์กรน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตของบุคลากร

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตโดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะทางจิตโดยรวมและรายด้าน

| สุขภาวะทางจิต                            | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ     |
|------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1.ด้านการยอมรับตนเอง                     | 4.29      | 0.55 | มากที่สุด |
| 2.ด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น | 4.29      | 0.57 | มากที่สุด |
| 3.ด้านความเป็นตัวของตัวเอง               | 3.80      | 0.46 | มาก       |
| 4.ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม   | 4.01      | 0.54 | มาก       |
| 5.ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต               | 4.20      | 0.63 | มาก       |
| 6.ด้านการมีความงอกงามในตนเอง             | 4.24      | 0.54 | มากที่สุด |
| สุขภาวะทางจิตโดยรวม                      | 4.14      | 0.45 | มาก       |

จากตารางที่ 4-6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสุขภาวะทางจิตโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ,  $SD = 0.45$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.29$ ,  $SD = 0.57$ ) และด้านการยอมรับตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.29$ ,  $SD = 0.55$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการมีความงอกงามในตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ ,  $SD = 0.54$ ) ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ,  $SD = 0.63$ ) ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $SD = 0.54$ ) และด้านความเป็นตัวของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $SD = 0.46$ ) ตามลำดับ

4.2.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตด้านการยอมรับตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ ดังตารางที่ 4-7

**ตารางที่ 4-7** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสุขภาวะทางจิตด้านการยอมรับตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ

| ข้อ                             | สุขภาวะทางจิตด้านการยอมรับตนเอง                                                 | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ     |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1                               | ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการทำงานของตนเอง                                 | 4.29      | 0.69 | มากที่สุด |
| 2                               | ท่านสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยไม่เปรียบเทียบกับผู้อื่น                 | 4.27      | 0.72 | มากที่สุด |
| 3                               | ท่านสามารถเปิดเผยความเป็นตัวของตัวเองกับผู้อื่นได้อย่างตรงไปตรงมา               | 4.17      | 0.77 | มาก       |
| 4                               | ท่านให้คุณค่ากับความเป็นตัวของตัวเอง                                            | 4.41      | 0.67 | มากที่สุด |
| 5                               | ท่านยอมรับจุดแข็งและจุดอ่อนของตัวเอง ทำให้สามารถปรับตัวได้ดีขึ้นในชีวิตประจำวัน | 4.32      | 0.70 | มากที่สุด |
| <b>ด้านการยอมรับตนเองโดยรวม</b> |                                                                                 | 4.29      | 0.55 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4-7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสุขภาวะทางจิตด้านการยอมรับตนเองโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.29$ ,  $SD = 0.55$ )

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 4.ท่านให้คุณค่ากับความเป็นตัวของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.41$ ,  $SD = 0.67$ ) รองลงมา คือ ข้อ 5.ท่านยอมรับจุดแข็งและจุดอ่อนของตัวเอง ทำให้สามารถปรับตัวได้ดีขึ้นในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ ,  $SD = 0.70$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 3.ท่านสามารถเปิดเผยความเป็นตัวของตัวเองกับผู้อื่นได้อย่างตรงไปตรงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ,  $SD = 0.77$ )

4.2.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับของสุขภาวะทางจิตด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น จำแนกเป็นรายข้อ ดังตารางที่ 4-8

**ตารางที่ 4-8** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสุขภาวะทางจิตด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น จำแนกเป็นรายข้อ

| ข้อ                                          | สุขภาวะทางจิตด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น                                                         | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ     |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 6                                            | ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างท่านและผู้อื่น โดยมีความเข้าใจในความคิดเห็นและความรู้สึกของกันและกัน | 4.24      | 0.69 | มากที่สุด |
| 7                                            | ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีการให้เกียรติซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง                         | 4.39      | 0.64 | มากที่สุด |
| 8                                            | ในการทำงานร่วมกันท่านสนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ                | 4.33      | 0.70 | มากที่สุด |
| 9                                            | การมีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นมิตรมีความสำคัญในการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างท่านกับผู้อื่น                      | 4.30      | 0.70 | มากที่สุด |
| 10                                           | การสื่อสารที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายสามารถสร้างความเชื่อมั่นในความสัมพันธ์ที่ดีของท่านกับผู้อื่นได้             | 4.17      | 0.68 | มาก       |
| ด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นโดยรวม |                                                                                                             | 4.29      | 0.57 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4-8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสุขภาวะทางจิตด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.29$ ,  $SD = 0.57$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 7.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานโดยมีการให้เกียรติซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.39$ ,  $SD = 0.64$ ) รองลงมา คือ ข้อ 8.ในการทำงานร่วมกันท่านสนับสนุนและ

ส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.33$ ,  $SD = 0.70$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 10.การสื่อสารที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายสามารถสร้างความเชื่อมั่นในความสัมพันธ์ที่ดีของท่านกับผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ,  $SD = 0.68$ )

4.2.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับของสภาวะทางจิตด้านความเป็นตัวของตัวเอง จำแนกเป็นรายข้อ ดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสภาวะทางจิตด้านความเป็นตัวของตัวเอง จำแนกเป็นรายข้อ

| ข้อ                            | สภาวะทางจิตด้านความเป็นตัวของตัวเอง                                  | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ     |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 11                             | หัวหน้างานของท่านให้ท่านมีอิสระในการตัดสินใจโดยปราศจากความกดดัน      | 4.15      | 0.79 | มาก       |
| 12                             | ท่านสามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ต้องการโดยไม่ถูกรบกวนจากผู้อื่น      | 4.04      | 0.84 | มาก       |
| 13                             | ท่านสามารถแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเป็นอิสระ            | 4.05      | 0.73 | มาก       |
| 14                             | เมื่อท่านขาดความมั่นใจ ท่านจะไม่กล้าแสดงความคิดเห็นของท่านในที่ทำงาน | 2.43      | 1.10 | น้อย      |
| 15                             | ท่านสามารถรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองได้เป็นอย่างดี                 | 4.32      | 0.67 | มากที่สุด |
| ด้านความเป็นตัวของตัวเองโดยรวม |                                                                      | 3.80      | 0.46 | มาก       |

จากตารางที่ 4-9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสภาวะทางจิตด้านความเป็นตัวของตัวเองโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $SD = 0.46$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 15.ท่านสามารถรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ ,  $SD = 0.67$ ) รองลงมา คือ ข้อ 11.หัวหน้างานของท่านให้ท่านมีอิสระในการตัดสินใจโดยปราศจากความกดดัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ,  $SD = 0.79$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 14.เมื่อท่านขาด

ความมั่นใจ ท่านจะไม่กล้าแสดงความคิดเห็นของท่านในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.43$ ,  $SD = 1.10$ )

4.2.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับของสภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม จำแนกเป็นรายชื่อ ดังตารางที่ 4-10

**ตารางที่ 4-10** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม จำแนกเป็นรายชื่อ

| ข้อ                                               | สภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม                         | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 16                                                | หากมีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้นได้ | 4.07      | 0.65 | มาก   |
| 17                                                | ท่านสามารถจัดการกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านได้เป็นอย่างดี           | 4.06      | 0.63 | มาก   |
| 18                                                | ท่านมีวิธีการควบคุมและรับมือกับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการ | 4.03      | 0.64 | มาก   |
| 19                                                | ท่านสามารถปรับเปลี่ยนสิ่งรอบตัวให้สอดคล้องกับเป้าหมายของท่านได้         | 3.98      | 0.61 | มาก   |
| 20                                                | ท่านมีวิธีการจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้           | 3.98      | 0.70 | มาก   |
| 21                                                | ท่านมีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น        | 3.95      | 0.69 | มาก   |
| <b>ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมโดยรวม</b> |                                                                         | 4.01      | 0.54 | มาก   |

จากตารางที่ 4-10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $SD = 0.54$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 16.หากมีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้นได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $SD = 0.65$ ) รองลงมา คือ ข้อ 17.ท่านสามารถจัดการกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ,  $SD = 0.63$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 21.ท่านมีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ,  $SD = 0.69$ )

4.2.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับของสภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม จำแนกเป็นรายข้อ ดังตารางที่ 4-11

**ตารางที่ 4-11** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสภาวะทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิต จำแนกเป็นรายข้อ

| ข้อ                            | สภาวะทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิต                                     | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ     |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 22                             | การมีทิศทางและความมุ่งมั่นที่ชัดเจน ทำให้เป้าหมายในชีวิตของท่านบรรลุได้ | 4.17      | 0.72 | มาก       |
| 23                             | ความมุ่งมั่นของท่านเป็นแรงบันดาลใจทำให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จได้         | 4.19      | 0.73 | มาก       |
| 24                             | ท่านมีความตั้งใจทำสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่วางแผนไว้                   | 4.16      | 0.71 | มาก       |
| 25                             | การตั้งเป้าหมายในชีวิตทำให้ท่านสามารถเห็นคุณค่าในตนเองได้อย่างชัดเจน    | 4.22      | 0.71 | มากที่สุด |
| 26                             | การมีเป้าหมายทำให้ท่านมองเห็นแนวทางที่จะไปสู่ความสำเร็จได้              | 4.25      | 0.70 | มากที่สุด |
| ด้านการมีเป้าหมายในชีวิตโดยรวม |                                                                         | 4.20      | 0.63 | มาก       |

จากตารางที่ 4-11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสภาวะทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิตโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ,  $SD = 0.63$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 26.การมีเป้าหมายทำให้ท่านมองเห็นแนวทางที่จะไปสู่ความสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ ,  $SD = 0.70$ ) รองลงมา คือ ข้อ 25.การตั้งเป้าหมายในชีวิตทำให้ท่านสามารถเห็นคุณค่าในตนเองได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$ ,  $SD = 0.71$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 24.ท่านมีความตั้งใจทำสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่วางแผนไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ,  $SD = 0.71$ )

4.2.1.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับของสภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม จำแนกเป็นรายข้อ ดังตารางที่ 4-12

**ตารางที่ 4-12** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสภาวะทางจิตด้านการมีความงอกงามในตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ

| ข้อ                                     | สภาวะทางจิตด้านการมีความงอกงามในตนเอง                                                 | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ     |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 27                                      | ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดศักยภาพสูงสุดในการทำงาน                 | 4.21      | 0.66 | มากที่สุด |
| 28                                      | ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เสมอ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ในการทำงาน        | 4.19      | 0.73 | มาก       |
| 29                                      | ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงตนเอง                     | 4.34      | 0.60 | มากที่สุด |
| 30                                      | การพัฒนาตนเองช่วยเพิ่มศักยภาพและความมั่นใจของท่านในการเผชิญกับความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น | 4.23      | 0.66 | มากที่สุด |
| <b>ด้านการมีความงอกงามในตนเองโดยรวม</b> |                                                                                       | 4.24      | 0.54 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4-12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสภาวะทางจิตด้านการมีความงอกงามในตนเองโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ ,  $SD = 0.54$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 29.ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.34$ ,  $SD = 0.60$ ) รองลงมา คือ ข้อ 30.การพัฒนาตนเองช่วยเพิ่มศักยภาพและความมั่นใจของท่านในการเผชิญกับความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ ,  $SD = 0.66$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 28.ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เสมอ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ,  $SD = 0.73$ )

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความตั้งใจคงอยู่ในงาน

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ ดังตารางที่ 4-13

**ตารางที่ 4-13** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความตั้งใจอยู่ในงานโดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ

| ข้อ                              | ความตั้งใจอยู่ในงาน                                                                                        | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1                                | ท่านตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดจนเกษียณอายุการทำงาน                                                    | 3.65      | 0.99 | มาก   |
| 2                                | ท่านมีความพึงพอใจในงาน จึงทำให้ท่านคงอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป                                                 | 3.91      | 0.86 | มาก   |
| 3                                | ท่านยังอยากทำงานกับองค์กรแห่งนี้ เพราะรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองเป็นส่วนสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ | 3.84      | 0.86 | มาก   |
| 4                                | ท่านยังอยากที่จะอยู่ในองค์กรแห่งนี้ เพราะท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่สำคัญภายในองค์กร     | 3.84      | 0.83 | มาก   |
| 5                                | ท่านทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยไม่คิดจะลาออก                                        | 3.79      | 0.89 | มาก   |
| 6                                | ท่านเห็นถึงคุณค่าขององค์กร ทำให้ท่านยังคงอยู่กับองค์กรในปัจจุบัน                                           | 3.95      | 0.83 | มาก   |
| 7                                | ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่ แม้ว่าองค์กรอื่นมีข้อเสนอที่ดีกว่าให้แก่ท่าน                                    | 3.56      | 0.99 | มาก   |
| 8                                | ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ แม้ว่าจะมีผู้อื่นชักชวน                                                      | 3.56      | 0.96 | มาก   |
| 9                                | ท่านพอใจกับค่าตอบแทนในการทำงานที่ได้รับ ทำให้ท่านไม่คิดที่จะหางานใหม่                                      | 3.43      | 1.07 | มาก   |
| 10                               | ท่านมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจนทำให้ท่านไม่คิดที่จะย้ายงานไปที่ใหม่                                  | 4.04      | 0.82 | มาก   |
| <b>ความตั้งใจอยู่ในงานโดยรวม</b> |                                                                                                            | 3.76      | 0.74 | มาก   |

จากตาราง 4-13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความตั้งใจอยู่ในงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ,  $SD = 0.74$ ) และเมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 10.ท่านมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจนทำให้

ท่านไม่คิดที่จะย้ายงานไปที่ใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ ,  $SD = 0.82$ ) รองลงมา คือ ข้อ 6.ท่านเห็นถึงคุณค่าขององค์กร ทำให้ท่านยังคงอยู่กับองค์กรในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ,  $SD = 0.83$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ข้อ 9.ท่านพอใจกับค่าตอบแทนในการทำงานที่ได้รับทำให้ท่านไม่คิดที่จะหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.43$ ,  $SD = 1.07$ )

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิต และความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ดังตารางที่ 4-14 เพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 สุขภาวะทางจิต ด้านการยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

สมมติฐานที่ 1.2 สุขภาวะทางจิต ด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

สมมติฐานที่ 1.3 สุขภาวะทางจิต ด้านความเป็นตัวของตัวเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

สมมติฐานที่ 1.4 สุขภาวะทางจิต ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

สมมติฐานที่ 1.5 สุขภาวะทางจิต ด้านการมีเป้าหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

สมมติฐานที่ 1.6 สุขภาวะทางจิต ด้านการมีความงอกงามในตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

**ตารางที่ 4-14** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน

| สุขภาวะทางจิต                          | ความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน |                     |            |                   |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------|------------|-------------------|
|                                        | r                                             | r <sup>2</sup> x100 | p          | ระดับความสัมพันธ์ |
| ด้านการยอมรับตนเอง                     | .206**                                        | 4.24                | .00        | ต่ำ               |
| ด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น | -.119*                                        | 1.41                | .04        | ต่ำที่สุด         |
| ด้านความเป็นตัวของตัวเอง               | -.065                                         | .42                 | .25        | ต่ำที่สุด         |
| ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม   | .092                                          | .85                 | .11        | ต่ำที่สุด         |
| ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต               | .158**                                        | 2.50                | .01        | ต่ำที่สุด         |
| ด้านการมีความงอกงามในตนเอง             | .098                                          | .96                 | .88        | ต่ำที่สุด         |
| <b>สุขภาวะทางจิตโดยรวม</b>             | <b>.474**</b>                                 | <b>22.47</b>        | <b>.00</b> | <b>ปานกลาง</b>    |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิต และความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน พบว่า

สมมติฐานที่ 1 สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน พบว่า สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .474$ ) คิดเป็นร้อยละ 22.47 กล่าวคือ ถ้าสุขภาวะทางจิตสูงขึ้นความตั้งใจคงอยู่ในงานจะสูงขึ้นด้วย จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 สุขภาวะทางจิต ด้านการยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วนระหว่างสุขภาวะทางจิต ด้านการยอมรับตนเองและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน โดยควบคุมสุขภาวะทางจิตด้านอื่น ๆ พบว่า สุขภาวะทางจิต ด้านการยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ( $r = .206$ ) คิดเป็นร้อยละ 4.24 กล่าวคือ ถ้าสุขภาวะทางจิต ด้านการยอมรับตนเองสูงขึ้นความตั้งใจคงอยู่ในงานจะสูงขึ้นด้วย จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.2 สุขภาวะทางจิต ด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วนระหว่างสุขภาวะทางจิต ด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน โดยควบคุมสุขภาวะทางจิตด้านอื่น ๆ พบว่า สุขภาวะทางจิต ด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด ( $r = -.119$ ) คิดเป็นร้อยละ 1.41 กล่าวคือ ถ้าสุขภาวะทางจิตด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นสูงขึ้นความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรจะต่ำลง จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.3 สุขภาวะทางจิต ด้านความเป็นตัวของตัวเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วนระหว่างสุขภาวะทางจิต ด้านความเป็นตัวของตัวเองและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน โดยควบคุมสุขภาวะทางจิตด้านอื่น ๆ พบว่า สุขภาวะทางจิต ด้านความเป็นตัวของตัวเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.4 สุขภาวะทางจิต ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วนระหว่างสุขภาวะทางจิต ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน โดยควบคุมสุขภาวะทางจิตด้านอื่น ๆ พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.5 สุขภาวะทางจิต ด้านการมีเป้าหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วนระหว่างสุขภาวะทางจิต ด้านการมีเป้าหมายในชีวิตและความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน โดยควบคุมสุขภาวะทางจิตด้านอื่น ๆ พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด ( $r = .158$ ) คิดเป็นร้อยละ 2.50 กล่าวคือ ถ้าสุขภาวะทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิตสูงขึ้นความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรจะสูงขึ้นด้วย จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.6 สุขภาวะทางจิต ด้านการมีความงอกงามในตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วนระหว่างสุขภาวะทางจิต ด้านการมีความงอกงามในตนเองและความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน โดยควบคุมสุขภาวะทางจิตด้านอื่น ๆ พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านการมีความงอกงามในตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4-15 สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐานในการวิจัย                                                                                                              | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| สมมติฐานที่ 1 สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน                                         | ยอมรับสมมติฐาน     |
| สมมติฐานที่ 1.1 สุขภาวะทางจิตด้านการยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน                     | ยอมรับสมมติฐาน     |
| สมมติฐานที่ 1.2 สุขภาวะทางจิตด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน | ยอมรับสมมติฐาน     |
| สมมติฐานที่ 1.3 สุขภาวะทางจิตด้านความเป็นตัวของตัวเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน               | ปฏิเสธสมมติฐาน     |
| สมมติฐานที่ 1.4 สุขภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน   | ปฏิเสธสมมติฐาน     |
| สมมติฐานที่ 1.5 สุขภาวะทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน               | ยอมรับสมมติฐาน     |

| สมมติฐานในการวิจัย                                                                                                        | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| สมมติฐานที่ 1.6 สุขภาวะทางจิตมีด้านการมีความงอกงามในตนเอง<br>ความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน | ปฏิเสธสมมติฐาน     |



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

ในการวิจัยครั้งนี้มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 2 แห่ง ทั้งหมด 950 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 282 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane ซึ่งผู้วิจัยทำการปรับเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 ทำให้มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 310 คน แบ่งเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ 1 จำนวน 229 คน และโรงพยาบาลเอกชนที่ 2 จำนวน 81 คน ทั้งนี้เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลและเพื่อทดแทนแบบสอบถามที่อาจไม่ได้รับคืน ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน แบ่งเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ 1 จำนวน 230 คน และโรงพยาบาลเอกชนที่ 2 จำนวน 85 คน ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสุขภาวะทางจิตมีองค์ประกอบ 6 ด้าน จำนวน 30 ข้อ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำนวน 10 ข้อ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น พบว่า แบบสอบถามสุขภาวะทางจิต มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .251 - .819 มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .960 และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .634 - .929 มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .950

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยการแจกแบบสอบถามเป็นกระดาษให้กลุ่มตัวอย่างผ่านผู้ประสานงานของโรงพยาบาลเอกชนทั้ง 2 แห่ง จำนวน 315 ชุด พร้อมทั้งดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ผลการตรวจสอบพบว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 313 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.37 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกจ่ายไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial Correlation) และค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient)

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน สุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ได้จากแบบสอบถาม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต พบว่า สุขภาวะทางจิตโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ ,  $SD = 0.45$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.29$ ,  $SD = 0.57$ ) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.29$ ,  $SD = 0.55$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $SD = 0.46$ )

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.76$ ,  $SD = 0.74$ )

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย จากสมมติฐานที่ตั้งไว้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง ( $r = .474$ ) คิดเป็นร้อยละ 22.47 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1.1 สุขภาวะทางจิตด้านการยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านการยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับต่ำ ( $r = .206$ ) คิดเป็นร้อยละ 4.24 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1.1

สมมติฐานที่ 1.2 สุขภาวะทางจิตด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สุขภาวะทางจิตด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับต่ำมาก ( $r = -.119$ ) คิดเป็นร้อยละ 1.41 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1.2

สมมติฐานที่ 1.3 สุขภาวะทางจิตด้านความเป็นตัวของตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านความเป็นตัวของตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3

สมมติฐานที่ 1.4 สุขภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4

สมมติฐานที่ 1.5 สุขภาวะทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับต่ำมาก ( $r = .158$ ) คิดเป็นร้อยละ 2.50 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1.5

สมมติฐานที่ 1.6 สุขภาวะทางจิตด้านการมีความงอกงามในตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านการมีความงอกงามในตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.6

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย สามารถนามาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิจัยนี้พบว่า สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรในโรงพยาบาลมีสุขภาวะทางจิตที่ดีจะทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานได้เพิ่มขึ้น สุขภาวะทางจิตที่ดีประกอบด้วยหลายองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การยอมรับตนเอง

การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น ความเป็นตัวของตัวเอง ความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม การมีเป้าหมายในชีวิต และการมีความงอกงามในตนเอง ซึ่งสุขภาวะทางจิตที่ดีไม่ได้หมายถึงแค่การไม่มีความเครียดหรือไม่มีความวิตกกังวลเพียงเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างทีมแพทย์และพยาบาล หรือแม้กระทั่งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานไม่เพียงแต่ช่วยลดความเครียดจากการทำงาน แต่ยังทำให้ทุกคนรู้สึกมีพลังและแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านทักษะวิชาชีพและด้านการทำงานเป็นทีม สุขภาวะทางจิตที่ดียังช่วยให้บุคลากรในโรงพยาบาลสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ท้าทายได้อย่างมั่นใจ เมื่อบุคลากรมีสุขภาวะทางจิตที่ดีพวกเขาจะทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลดีต่อบุคลากร ส่งผลดีต่อทีม และส่งผลดีต่อองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ดังนั้น การที่องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงพยาบาลมีสุขภาวะทางจิตที่ดีจึงไม่ใช่เป็นแค่การดูแลสุขภาพทางจิตของพวกเขาเพียงเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานยิ่งขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Ryff (1989) กล่าวว่า สุขภาวะทางจิตไม่ใช่เพียงแค่ความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาและการเติบโตส่วนบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความเป็นอยู่ที่ดีในด้านต่าง ๆ ของชีวิต ซึ่งช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและลดความต้องการลาออกจากองค์กร การศึกษาของ พระปลัดอานนท์ และคณะ (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบสุขภาวะทางจิต เช่น การยอมรับตนเอง ความพึงพอใจในชีวิต และการมีสัมพันธ์ภาพเชิงบวก มีความสำคัญต่อสุขภาวะทางจิตที่ดี ซึ่งสามารถช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในงาน เพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร และการศึกษาของ สิริพิมพ์ และคณะ (2560) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลสูงขึ้น ซึ่งชี้ให้เห็นว่าหากพนักงานรู้สึกพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ได้รับการสนับสนุน และมีสภาพแวดล้อมที่ดี จะช่วยเสริมสร้างความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กร

สมมติฐานที่ 1.1 สุขภาวะทางจิตด้านการยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิจัยนี้ พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านการยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า การยอมรับตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาล เช่น แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ ที่ต้องเผชิญกับความท้าทายและความพยายามในการทำงานสูง แต่อย่างไรก็ตามการยอมรับตนเองยังคงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในโรงพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

สำหรับแพทย์ที่ต้องดูแลรักษาผู้ป่วยในสภาวะที่หลากหลาย ซึ่งจำเป็นต้องมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองเพื่อที่จะสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่งานพยาบาลที่ต้องดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดก็จำเป็นต้องมีความมั่นใจในทักษะและความสามารถของตนเองเช่นกัน การยอมรับตนเองจะช่วยให้บุคลากรสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ยากลำบากได้อย่างมั่นใจ โดยไม่เกิดความวิตกกังวลจากอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้บุคลากรในโรงพยาบาลที่มีการยอมรับตนเองสูงมักจะสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยไม่ต้องเปรียบเทียบกับผู้อื่น ซึ่งถือเป็นทักษะที่สำคัญในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน หรือแม้กระทั่งการยอมรับความเป็นตัวของตัวเองจะช่วยให้พวกเขาสามารถเปิดเผยตัวตนได้อย่างตรงไปตรงมาทั้งในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและในการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ยิ่งไปกว่านั้นการยอมรับจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองยังช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้ดีขึ้นในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร ด้วยเหตุนี้ การที่แพทย์ พยาบาล และบุคลากรทุกคนสามารถยอมรับตนเองและมองเห็นคุณค่าในตนเอง และได้รับการสนับสนุนการยอมรับตนเองจากองค์กร ทำให้พวกเขามีความสุขในการทำงานและอาจจะส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานได้สูงขึ้น สุขภาวะทางจิตด้านการยอมรับตนเองจึงมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งผลการศึกษาของผู้วิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ อุบลทิพย์ และคณะ (2566) กล่าวว่า การยอมรับตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน รวมถึงการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ ผลการศึกษายังระบุว่า การสร้างเสริมสุขภาวะทางจิตช่วยให้บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และสามารถจัดการกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ นภาพันท์ (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตกับความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า กล่าวว่า การยอมรับตนเองส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของพนักงาน ซึ่งหมายความว่าเมื่อบุคคลสามารถยอมรับตนเองได้ พวกเขาจะมีแนวโน้มที่จะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความตั้งใจที่จะอยู่ทำงานในองค์กรต่อไป และการศึกษาของ Ryff (1989) กล่าวว่า การยอมรับตนเองคือความสามารถในการยอมรับทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง การมองตนเองในแง่บวก และการมีความเข้าใจในตนเอง โดยบุคคลที่มีการยอมรับตนเองสูงจะรู้สึกมั่นใจและพึงพอใจในตัวเอง

สมมติฐานที่ 1.2 สุขภาวะทางจิตด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิจัยนี้ พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ( $r = -.119^*$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ที่ติดลบระหว่างบุคลากรมีความสำคัญในการส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จ แต่หากขาดความเข้าใจหรือขาดความเคารพซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์นั้นก็อาจกลายเป็นสิ่งที่ทำให้

บุคลากรตัดสินใจลาออกจากองค์กรก็เป็นได้ นอกจากนี้การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน เช่น การขาดการอธิบายหรือแจ้งในข้อมูลที่ควรรู้ อาจสะสมความไม่พอใจเล็ก ๆ จนกลายเป็นความขัดแย้งต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แม้กระทั่งความแตกต่างระหว่างช่วงอายุของบุคลากรภายในองค์กรก็ทำให้มีการสร้างความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น แม้ความสัมพันธ์จะเป็นเรื่องของ “บุคคล” แต่แท้จริงแล้วเป็นกลไกที่มีผลต่อระบบการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโดยตรง หากองค์กรไม่ตระหนักถึงสำคัญของความสัมพันธ์นี้ และปล่อยให้ปัญหาเล็กน้อยเรื้อรังโดยไม่มีการแก้ไขอย่างจริงจัง ก็อาจต้องเผชิญกับปัญหาการลาออกที่ยากจะแก้ไขในระยะยาว ซึ่งผลการศึกษาของผู้วิจัยไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Ryff (1989) กล่าวว่า การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นคือการมีความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ เข้าใจลักษณะของการให้และรับในสัมพันธภาพของมนุษย์ มีความรักและมิตรภาพที่ดีต่อผู้อื่น ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อให้สามารถสร้างความร่วมมือและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาของ Pu et al. (2024) กล่าวว่า ความสามารถในการฟื้นตัวทางจิตใจของพยาบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวกลางที่สำคัญในการเสริมสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงาน และการศึกษาของ Qian and Balwi (2024) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานสามารถช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความมุ่งมั่นต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานมากขึ้น

สมมติฐานที่ 1.3 สุขภาวะทางจิตด้านความเป็นตัวของตัวเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิจัยนี้ พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านความเป็นตัวของตัวเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานแสดงให้เห็นว่า องค์กรที่มีการสนับสนุนให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน และให้บุคลากรทางการแพทย์แสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองได้ในที่ทำงาน เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความสุขในการทำงานและไม่ให้เกิดความรู้สึกอึดอัดหรือไม่รู้สึกรู้ว่าถูกจำกัดทางความคิด แต่การแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองในองค์กรก็ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ซึ่งผลการศึกษาของผู้วิจัยไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ อุบลทิพย์ และคณะ (2566) ที่กล่าวว่า การมีสุขภาวะทางจิตที่ดีช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้ตามศักยภาพของตนเอง นอกจากนี้ยังเน้นว่าความสามารถในการควบคุมตนเองและตัดสินใจอย่างอิสระ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลและมีความมั่นคงทางจิตใจ การศึกษาของ Qian and Balwi (2024) กล่าวว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นผลลัพธ์ของหลายองค์ประกอบ ไม่ใช่เพียงแค่การลดความตั้งใจลาออก แต่เป็นกระบวนการที่เกิดจากความมุ่งมั่นและความพึงพอใจต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากบุคลากรมีความสามารถในการกำหนดแนวทางใน

การทำงานของตนเอง ย่อมทำให้มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานมากขึ้น และการศึกษาของ ญาดา (2565) กล่าวว่า ความเป็นตัวของตัวเองเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของสุขภาวะทางจิตที่สามารถวัดได้ผ่าน แบบวัดสุขภาวะทางจิตฉบับภาษาไทย (PWBS) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลที่สามารถควบคุมการตัดสินใจของตนเองได้ มักมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในชีวิตและงานสูงขึ้น

สมมติฐานที่ 1.4 สุขภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิจัยนี้ พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า แม้วางค์การจะให้อิสระแก่บุคลากรในโรงพยาบาลในการจัดการกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้การทำงานในแต่ละหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่น แต่ก็ไม่ได้ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์การในระยะยาว ดังนั้นสุขภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งผลการศึกษาของผู้วิจัยไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Ryff (1989) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมในระดับสูง จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทของงาน ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า และมีแนวทางในการรับมือกับความท้าทายในชีวิตการทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในงาน การศึกษาของ Qian and Balwi (2024) ที่กล่าวว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นผลมาจากองค์ประกอบหลายด้าน รวมถึงลักษณะเฉพาะของบุคคล สภาพแวดล้อมขององค์การ และสภาพตลาดภายนอก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรสามารถจัดการกับสภาพแวดล้อมการทำงานของตนเองได้ดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ และมีความสามารถในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็จะช่วยเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงานของพวกเขา และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Herzberg's Two-Factor Theory (1959) ที่ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย และความมั่นคงในอาชีพว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ หากมีการจัดการที่ดีจะช่วยลดความไม่พึงพอใจและส่งเสริมให้พนักงานต้องการอยู่ทำงานในองค์การ

สมมติฐานที่ 1.5 สุขภาวะทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิจัยนี้พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า การตั้งเป้าหมายในการทำงานช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และตระหนักถึงคุณค่าของตนเองในบทบาทที่มีความสำคัญต่อองค์การ การมีเป้าหมายไม่เพียงช่วยกำหนดทิศทางในการทำงาน แต่ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรมองเห็นแนวทาง

ในการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่ และส่งเสริมสุขภาวะทางจิตที่ดี จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม Generation Y ซึ่งอยู่ในช่วงวัยทำงาน การตั้งเป้าหมายในชีวิตมีความสำคัญต่อการสร้างความมั่นคงและช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจอยู่ในงานอย่างยาวนาน โดยผลการศึกษาของผู้วิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ Seligman (2011) กล่าวถึงสุขภาวะทางจิตว่า ไม่ได้หมายถึงเพียงแค่ความรู้สึกดีหรือการมีอารมณ์บวก แต่รวมถึงการมีชีวิตที่มีคุณค่า มีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายในชีวิต โดยการที่บุคคลมีเป้าหมายในชีวิต จะช่วยให้พวกเขารู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทำ และมองเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำอยู่ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความผูกพันกับงานและองค์กร การศึกษาของ นภาพันท์ (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบสุขภาวะทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิตมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงาน หากบุคลากรมีเป้าหมายที่ชัดเจน พวกเขาจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤษฎา (2551) กล่าวว่า การที่พนักงานมีเป้าหมายในการทำงาน และเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำ จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้องค์การที่สนับสนุนการพัฒนาทางอาชีพและช่วยให้พนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายในชีวิตได้ จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและต้องการอยู่ในองค์กร

สมมติฐานที่ 1.6 สุขภาวะทางจิตด้านการมีความงอกงามในตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิจัยนี้พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านการมีความงอกงามในตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานแสดงให้เห็นว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการฝึกฝนทักษะทางวิชาชีพและการพัฒนาความรู้ทางการแพทย์ หรือการได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้มีศักยภาพและเติบโตในหน้าที่รับผิดชอบ แต่ในท้ายที่สุดแล้วความงอกงามในตนเองและการพัฒนาทักษะของตนเองก็ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงาน ซึ่งผลการศึกษาของผู้วิจัยไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Maslow (1943) ที่กล่าวว่า การมีความงอกงามในตนเองเป็นส่วนหนึ่งของลำดับขั้นของความต้องการ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิตของมนุษย์ โดยในระดับนี้บุคคลจะมุ่งเน้นการพัฒนาและการเติบโตของตนเองเป็นหลัก แต่ในบางกรณีการบรรลุการพัฒนานี้อาจไม่ได้เชื่อมโยงโดยตรงกับการตัดสินใจอยู่ในงาน หากงานนั้นไม่ได้ให้โอกาสในการพัฒนา การศึกษาของ Ryff (1989) กล่าวว่า การมีความงอกงามในตนเอง ความรู้สึกว่าตนเติบโตและมีการพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจอย่างต่อเนื่อง พร้อมเปิดรับประสบการณ์ใหม่ตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง และมองเห็นโอกาสแห่งการปรับปรุงพฤติกรรมของตนตลอดเวลา รวมถึงกระบวนการพัฒนาตนเองทั้งด้านจิตใจ ความคิด ความสามารถ และคุณค่าทางจิตวิญญาณ เพื่อทำให้ชีวิตสมบูรณ์ขึ้นเติบโตทั้งในแง่ส่วนตัว และการมีความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง และการศึกษาของ นภาพันท์ (2564) กล่าวว่า สุขภาวะทางจิต

ด้านความงอกงามในตนเองมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า โดยบุคคลที่มีแนวโน้มในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะมีความผูกพันกับงานมากขึ้นและมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กร

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอให้ข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สุขภาวะทางจิตของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 3 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

5.3.1.1.1 ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ( $\bar{X} = 3.80$ ) แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรสามารถแสดงออกถึงความเป็นตัวเองได้อย่างเต็มที่ การมีอิสระในการตัดสินใจโดยปราศจากความคิดค้นหรือไม่ถูกครอบงำทางด้านความคิดจากคนรอบข้าง พวกเขาจะมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของตนเองได้เป็นอย่างดี ดังนั้น องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ของบุคลากร จัดให้มีการประชุมเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ หรือเมื่อบุคลากรแสดงความเป็นตัวของตัวเองได้ดีและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรจัดให้มีการมอบรางวัลหลากหลายรูปแบบเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการเป็นตัวของตัวเองและกระตุ้นให้พวกเขามีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

5.3.1.1.2 ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม ( $\bar{X} = 4.01$ ) แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรมีความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดี สามารถควบคุมและรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ทั้งในเรื่องการทำงานร่วมกับทีม การดูแลผู้ป่วย และการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและผลการทำงานเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความสมดุลในการทำงาน เช่น การจัดตารางเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ฝึกให้มีการใช้ระบบการจัดการข้อมูลใหม่ ๆ หรือจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันภายในทีมและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะเกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.1.1.3 ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต ( $\bar{X} = 4.20$ ) แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรในโรงพยาบาลที่มีการตั้งเป้าหมายในชีวิตไว้อย่างชัดเจน เช่น การพัฒนาทักษะการดูแลผู้ป่วย การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หรือการก้าวหน้าในอาชีพ เป้าหมายเหล่านี้จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานและผลักดันให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

ดังนั้น องค์การควรวางแผนทางที่ทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการตั้งเป้าหมายในทุกระดับของการทำงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าการเขามีบทบาทในการช่วยให้บรรลุเป้าหมายทั้งของตนเองและขององค์การ บุคลากรจะรู้สึกภาคภูมิใจ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ และมีแนวโน้มที่จะทำงานร่วมกับองค์การในระยะยาวเพิ่มมากขึ้น

5.3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีสุขภาวะทางจิตที่ดีรวมไปถึงการเป็นที่ยอมรับภายในองค์การ สามารถแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเป็นอิสระ และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ถือเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงขึ้นด้วย ดังนั้น ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญกับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในองค์การเป็นอันดับแรก ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจและเห็นความสำคัญที่ได้รับ การสนับสนุนด้านสุขภาวะทางจิตที่ดีจากองค์การ ยังจะช่วยให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานนานยิ่งขึ้น

5.3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

5.3.1.3.1 ด้านการยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน แสดงให้เห็นว่า การยอมรับตนเองช่วยให้บุคลากรกล้าที่จะเผชิญกับความท้าทายและอุปสรรคต่าง ๆ ในงานอย่างมั่นใจ ซึ่งการยอมรับตนเองทำให้พวกเขามีความเต็มใจที่จะพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และยอมรับข้อบกพร่องเพื่อแก้ไขและเรียนรู้สิ่งที่เกิดขึ้นจากความผิดพลาด ดังนั้น องค์การควรส่งเสริมการยอมรับตนเองและสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง ไม่ตัดสิน เช่น จัดอบรมทักษะการเปิดเผยตนเองอย่างถูกวิธี จัดอบรมทักษะการยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง จะช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจในตนเอง มุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากยิ่งขึ้น

5.3.1.3.2 ด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน แสดงให้เห็นว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือระหว่างหน่วยงาน ควรมีการกำหนดขอบเขตที่ชัดเจนและเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกอึดอัดระหว่างกัน การรักษาระยะห่างที่พอเหมาะจะช่วยให้แต่ละฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ทำให้ความสัมพันธ์นั้นกลายเป็นภาระหรือเกิดความไม่สบายใจ ดังนั้นองค์การควรส่งเสริมให้เกิดความเคารพในความสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือจัดให้มีกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรเข้าใจถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอย่างเหมาะสม เช่น จัดกิจกรรม Team Building จัดอบรมทักษะการเข้าใจตนเองและการเข้าใจผู้อื่น จัดอบรมทักษะการปรับตัว เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานร่วมกันและเพิ่มความตั้งใจคงอยู่กับองค์การในระยะยาว

5.3.1.3.3 ด้านการมีเป้าหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน แสดงให้เห็นว่า การที่บุคลากรมีเป้าหมายในชีวิต ทำให้บุคลากรมีทิศทางที่ชัดเจนในการทำงาน และรู้สึกว่าการทำงานมีความสำคัญที่เชื่อมโยงไปถึงการบรรลุเป้าหมายของตนเอง อีกทั้งยังเพิ่มความมั่นใจในการทำงานและกระตุ้นให้บุคลากรกล้าที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น องค์กรควรเปิดโอกาสในบุคลากรได้มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การสนับสนุนความสมดุลชีวิตการทำงาน เช่น จัดอบรมการตั้งเป้าหมายและการพัฒนาตนเอง จัดการประชุมกลุ่มเพื่อสนับสนุนให้มีการตั้งเป้าหมายภายในทีม และจัดให้มีการติดตามประเมินผลความก้าวหน้าในเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งหากองค์กรให้ความสำคัญกับการมีเป้าหมายในชีวิตของบุคลากร จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในงานที่ทำอยู่ได้อย่างยาวนาน

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอว่าควรทำการศึกษาจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มเฉพาะเจาะจง เช่น บุคลากรระดับปฏิบัติการ บุคลากรระดับบริหาร เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรแต่ละระดับ และเป็นการรวบรวมความเห็นจากบุคลากรทุกระดับขององค์กรเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตให้มีความเหมาะสม

5.3.2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอว่าควรทำการศึกษากับประชากรในกลุ่มอื่นที่อาจมีปัญหาในเรื่องอัตราในการลาออกจากงานสูง เช่น พนักงานรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการหรือบุคลากรในอุตสาหกรรมโรงงาน เป็นต้น การศึกษาที่หลากหลายจะทำให้เห็นความแตกต่างที่น่าสนใจ สามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ประเมินภาพรวมขององค์กรเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาในด้านต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาวะทางจิตที่ดี

5.3.2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอว่าควรเพิ่มตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรเพิ่มเติม เช่น ความยุติธรรมในองค์กร ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ความเครียดทางจริยธรรม การรับรู้ถึงโอกาสในการเติบโต เพื่อศึกษาความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บุคลากรเกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานกับองค์กรนานยิ่งขึ้น

5.3.2.4 เพื่อให้งานวิจัยด้านนี้เกิดการต่อยอด ผู้วิจัยเสนอว่าควรทำวิจัยในเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์วิเคราะห์โดยการพรรณนา หรือวิจัยเชิงทดลองเพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างก่อนและหลังการทดลอง โดยจัดทำโปรแกรมการอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผลการศึกษาที่ได้ยังสามารถนำไปประเมินเพื่อพัฒนาเสริมส่วนที่ขาดให้แก่บุคลากรในแต่ละระดับได้อย่างเหมาะสม

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กรมสุขภาพจิต. (2565). [ออนไลน์]. ข่าวแจ้งกรมสุขภาพจิตเกี่ยวกับสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). กรมสุขภาพจิต. [สืบค้นวันที่ 30 กันยายน 2567].  
<https://dmh.go.th/covid19/news2/>
- กรรัช กุณรินทร์ และ จิราพร ระโหฐาน. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. ปีที่ 6 ฉบับที่ 16 หน้า 104-115.
- กึ่งกาญจน์ มั่งมีศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการตีความตัวตนและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของวิศวกรที่ปฏิบัติงานในองค์การของรัฐแห่งหนึ่งโดยมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกียรติพร เชื้อโพทอง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการสอนงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีนครินทร์. วิทยานิพนธ์พยาบาล-ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กฤษดา แสงดี. (2551). [ออนไลน์]. สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพ ในประเทศไทย. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข. [สืบค้นวันที่ 30 กันยายน 2567]. ฉบับที่ 2 ปีที่ 1 หน้า 40-46.
- คณากร สุขคันธรักษ์. (2560). อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์การที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์การผ่านความผูกพันของพนักงาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จุไรวรรณ บินดุเล็ม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ญาดา ธงธรรมรัตน์. (2566). [ออนไลน์]. การพัฒนาแบบวัดสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being Scale-PWBS) ฉบับภาษาไทย. วารสารราชานุกูล. [สืบค้นวันที่ 30 กันยายน 2567]. ฉบับที่ 34 ปีที่ 2.

- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ : เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์
- นภาพันธุ์ ใจคำปัน. (2564). *ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นพดล มังครตร. (2557). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานและความตั้งใจที่จะลาออกของ พนักงานบริการบริษัทธุรกิจบริการร้านอาหาร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญพิชชา จิตต์ภักดี, เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์ และอรอนงค์ วิชัยคำ. (2557). [ออนไลน์]. *ความสัมพันธ์ ระหว่างความสุขในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ*. *Nursing Journal CMU*. [สืบค้นวันที่ 15 สิงหาคม 2567]. ฉบับที่ 40 ปีที่ 6 หน้า 33-44.  
จาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/cmunursing/article/view/19081>
- ปริญา ทอสูงเนิน. (2549). *ความทุ่มเทต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรของพนักงานใน อุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชา เทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม Industrial Psychology*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2559). *ระเบียบวิธีวิจัยทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. สำนักพิมพ์ ก๊อปปี เอ็กซ์เพรส.
- พระปลัดอานนท์ ช่างแรงการ, ดลดาว วงศ์ธีระธรณ์ และสมพงษ์ ปิ่นหุ่น. (2564). [ออนไลน์]. *การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ*. *วารสารจิตวิทยาพุทธศาสตร์ประยุกต์ เพื่อสังคม*. [สืบค้นวันที่ 15 สิงหาคม 2567]. ฉบับที่ 7 ปีที่ 1 หน้า 19-36.  
จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/human/article/view/251316>
- พิพากร เลขภัสร์. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการ รับรู้บรรยากาศองค์การ ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัว แปรสื่อ ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เมริษา กิ่งแก้ว. (2566). งานที่มีความหมายและความสมดุลระหว่างงานกับสุขภาพที่พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานโรงแรม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วันชัย ศกุลตนา. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน *service desk* ของธนาคารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิโรธนา ทองโชติ. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิรินทร์ ชุ่มอินทรจักร. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทลิสซิ่งแห่งหนึ่งในประเทศ. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิริพิมพ์ ชูปาน, อาริรัตน์ ขำอยู่, ศิริวัลห์ วัฒนสินธุ์ และดวงใจ วัฒนสินธุ์. (2560). [ออนไลน์]. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ: *Factors Influencing Intention to Stay in Career among Professional Nurses*. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. [สืบค้นวันที่ 20 กันยายน 2567]. ฉบับที่ 25 ปีที่ 4 หน้า 1-10. จาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Nubuu/article/view/103780>
- สุชาดา ลำพูน, อนัญญา ประดิษฐ์ปรีชา และอารยา ประเสริฐชัย. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขด้านหน้าสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 1. *วารสารความปลอดภัยและสุขภาพ*. [สืบค้นวันที่ 18 สิงหาคม 2567]. ฉบับที่ 16 ปีที่ 2 หน้า 210-222. จาก <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JSJ/article/view/264528>
- สุทธิษา ชิตสูงเนิน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การมองโลกในแง่ดี ความผูกพันต่อองค์กร รูปแบบการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานขายในห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่งเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภารัตน์ ศรีปฐุมิการ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและพื้นที่  
อุปสรรค การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน โดยม  
ีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

องค์การอนามัยโลก. (2548). [สืบค้นวันที่ 20 กันยายน 2567].

จาก <http://apps.who.int/research/en/>

อุทัย หิรัญโต. (2540). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

อุบลทิพย์ ไชยแสง. (2563). [ออนไลน์] การศึกษาสุขภาวะทางจิต และมุมมองในการดำเนินชีวิตที่  
ส่งเสริมสุขภาวะทางจิต ของผู้สูงอายุในศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เทศบาลนครยะลา  
จังหวัดยะลา. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*. ปีที่ 7  
ฉบับที่ 1. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา.

อุบลทิพย์ ไชยแสง, นิวัติ ไชยแสง และอาบาดี เจอะอาแดร. (2566). [ออนไลน์]. แนวคิดและแนว  
ทางการสร้างเสริมในผู้สูงอายุตามบริบทชายแดนใต้. *วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน*.

### ภาษาอังกฤษ

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective,  
continuance and normative commitment to the organization. *Journal of  
occupational psychology*, 63(1), 1-18.

Bradburn, N. M., & Caplovitz, D. (1965). *Reports on happiness: A pilot study of  
behavior related to mental health*.

Chew, J., & Chan, C. C. A. (2008). Human resource practices, organizational  
commitment and intention to stay. *International Journal of Manpower*, 29(6),  
503-522. doi:10.1108/01437720810904194

Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). *Development of a new resilience scale: the  
Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)*. *Depress Anxiety*, 18(2), 76-82.  
doi:10.1002/da.10113

- Cowin, L., & Hengstberger-Sims, C. (2006). New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey. *International journal of nursing studies*, 43, 59-70. doi:10.1016/j.ijnurstu.2005.03.004
- De-Juanas, Á., Bernal Romero, T., & Goig, R. (2020). *The Relationship Between Psychological Well-Being and Autonomy in Young People According to Age*. *Frontiers in Psychology*, 11. doi:10.3389/fpsyg.2020.559976
- Dupuy, H. J. (1977). General well-being schedule. *Quality of Life Research: An International Journal of Quality of Life Aspects of Treatment, Care & Rehabilitation*.
- Fredrickson, B. L. (2001). *The role of positive emotions in positive psychology. The broaden-and-build theory of positive emotions*. *Am Psychol*, 56(3), 218-226. doi:10.1037//0003-066x.56.3.218
- Greene, J. D., Morelli, S. A., Lowenberg, K., Nystrom, L. E., & Cohen, J. D. (2008). *Cognitive load selectively interferes with utilitarian moral judgment*. *Cognition*, 107(3), 1144-1154. doi:10.1016/j.cognition.2007.11.004
- Harun, S., Shahid, S., & Othman, A. (2016). The Influence of HRM Practices Towards PHEIs Non-Academic Staff Intention to Stay: A Conceptual Model. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences* 2090-4274, 6, 82-89.
- Herzberg F. (1959). *The hygiene-motivation or two factor theory*. Corby: Chartered Management Institute.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). *Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions*. *J Pers Soc Psychol*, 82(6), 1007-1022.
- Kim, S.-W., Price, J. L., Mueller, C. W., & Watson, T. W. (1996). *The determinants of career intent among physicians at a U.S. Air Force hospital*. *Human Relations*, 49(7), 947-976. doi:10.1177/001872679604900704
- Lawton, M. P. (1983). *Environment and other determinants of well-being in older people*. *Gerontologist*, 23(4), 349-357. doi:10.1093/geront/23.4.349

- Locke, E. A., Sirota, D., & Wolfson, A. D. (1976). An experimental case study of the successes and failures of job enrichment in a government agency. *Journal of applied psychology*, 61(6), 701.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry*. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. doi:10.1002/wps.20311
- Maslow, A. H. (1954). The instinctoid nature of basic needs. *Journal of personality*.
- Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. In: Sage.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology*, 62(2), 237.
- Pu, J., Wang, W., Li, G., Xie, Z., Fan, X., Zhan, N., Huang, H. (2024). *Psychological resilience and intention to stay among nurses: the mediating role of perceived organizational support*. *Frontiers in Psychology*, 15. doi:10.3389/fpsyg.2024.1407206
- Qian, H., & Balwi, M. (2024). *Understanding the Complexity of Intention to Stay: Influencing Factors and Strategic Insights for Enhancing Employee Retention*. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 93, 129-135. doi:10.54254/2754-1169/93/20241126
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. *Am Psychol*, 55(1), 68-78. doi:10.1037//0003-066x.55.1.68
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081. doi:10.1037/0022-3514.57.6.1069
- Schneider, A., & Weigl, M. (2018). *Associations between psychosocial work factors and provider mental well-being in emergency departments: A systematic review*. *PLOS ONE*, 13(6), e0197375. doi:10.1371/journal.pone.0197375

Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*: Simon and Schuster.

Shanafelt, T. D., & Noseworthy, J. H. (2017). *Executive Leadership and Physician Well-being: Nine Organizational Strategies to Promote Engagement and Reduce Burnout*. *Mayo Clinic Proceedings*, 92(1), 129-146.

doi:10.1016/j.mayocp.2016.10.004

Taylor, C. R. (2002). *Focus on Talent*. 56.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*.



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ



## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาล  
เอกชน มีดังนี้

1. ศาสตราจารย์ ดร. มานพ ชูนิล  
คณบดี คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว  
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. อาจารย์ ดร.ชนิดดา เพ็ชรประยูร  
หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์  
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ทว.067/2567 วันที่ 2 กันยายน 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นางเยาวนาฏ ไชยสง่าศิลป์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา อดสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.กานต์ชนก วรรณะสิน)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป. 481/2567 วันที่ กันยายน 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว

ด้วย นางเยาวนาฏ ไชยสง่าศิลป์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ  
สารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร  
โรงพยาบาลเอกชน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี  
ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา  
ของแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ปพ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)  
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป.๔๙๐ / 2567 วันที่ 3 กันยายน 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ชนิดดา เพ็ชรประยูร

ด้วย นางเยาวนาฏ ไชยสง่าศิลป์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ  
สารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร  
โรงพยาบาลเอกชน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.นนทิรต์น์ พัฒนภักดี  
ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา  
ของแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)  
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



ภาคผนวก ข

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

### แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)

**คำชี้แจง** ขอความกรุณาให้ผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องคะแนน (1, 0, -1) พร้อมทั้งเขียนข้อเสนอแนะ(ถ้ามี)

#### เกณฑ์การให้คะแนน

1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม

0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม

-1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม

**ตารางที่ ข-1** ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being)

| ข้อ                                    | ข้อคำถาม                                                                                                    | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   |      |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|------|
|                                        |                                                                                                             | 1            | 2 | 3 | IOC  |
| ด้านการยอมรับตนเอง                     |                                                                                                             |              |   |   |      |
| 1.                                     | ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการทำงานของตนเอง                                                             | 1            | 0 | 1 | 0.67 |
| 2.                                     | ท่านสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยไม่เปรียบเทียบกับผู้อื่น                                             | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 3.                                     | ท่านสามารถเปิดเผยความเป็นตัวของตัวของตัวเองกับผู้อื่นได้อย่างตรงไปตรงมา                                     | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 4.                                     | ท่านให้คุณค่ากับความเป็นตัวของตัวเอง                                                                        | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 5.                                     | ท่านยอมรับจุดแข็งและจุดอ่อนของตัวเอง ทำให้สามารถปรับตัวได้ดีขึ้นในชีวิตประจำวัน                             | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| ด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น |                                                                                                             |              |   |   |      |
| 6.                                     | ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างท่านและผู้อื่น โดยมีความเข้าใจในความคิดเห็นและความรู้สึกของกันและกัน | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 7.                                     | ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีการให้เกียรติซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง                         | 1            | 1 | 1 | 1.00 |

| ข้อ                                         | ข้อความถาม                                                                                      | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   |      |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|------|
|                                             |                                                                                                 | 1            | 2 | 3 | IOC  |
| 8.                                          | ในการทำงานร่วมกันท่านสนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ    | 1            | 1 | 0 | 0.67 |
| 9.                                          | การมีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นมิตรมีความสำคัญในการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ท่านกับผู้อื่น         | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 10.                                         | การสื่อสารที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายสามารถสร้างความเชื่อมั่นในความสัมพันธ์ที่ดีของท่านกับผู้อื่นได้ | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| <b>ด้านความเป็นตัวของตัวเอง</b>             |                                                                                                 |              |   |   |      |
| 11.                                         | หัวหน้างานของท่านให้ท่านมีอิสระในการตัดสินใจโดยปราศจากความกดดัน                                 | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 12.                                         | ท่านสามารถกระทำการต่าง ๆ ตามที่ต้องการโดยไม่ถูกรบกวนจากผู้อื่น                                  | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 13.                                         | ท่านสามารถแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเป็นอิสระ                                       | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 14.                                         | เมื่อท่านขาดความมั่นใจ ท่านจะไม่กล้าแสดงความคิดเห็นของท่านในที่ทำงาน                            | 0            | 1 | 1 | 0.67 |
| 15.                                         | ท่านสามารถรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองได้เป็นอย่างดี                                            | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| <b>ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม</b> |                                                                                                 |              |   |   |      |
| 16.                                         | หากมีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้นได้                         | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 17.                                         | ท่านสามารถจัดการกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านได้เป็นอย่างดี                                   | 1            | 0 | 1 | 0.67 |
| 18.                                         | ท่านมีวิธีการควบคุมและรับมือกับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการ                         | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 19.                                         | ท่านสามารถปรับเปลี่ยนสิ่งรอบตัวให้สอดคล้องกับเป้าหมายของท่านได้                                 | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 20.                                         | ท่านมีวิธีการจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้                                   | 1            | 1 | 1 | 1.00 |

| ข้อ                               | ข้อความคำถาม                                                                          | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   |      |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|------|
|                                   |                                                                                       | 1            | 2 | 3 | IOC  |
| 21.                               | ท่านมีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น                      | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| <b>ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต</b>   |                                                                                       |              |   |   |      |
| 22.                               | การมีทิศทางและความมุ่งมั่นที่ชัดเจน ทำให้เป้าหมายในชีวิตของท่านบรรลุได้               | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 23.                               | ความมุ่งมั่นของท่านเป็นแรงบันดาลใจทำให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จได้                       | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 24.                               | ท่านมีความตั้งใจทำสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่วางแผนไว้                                 | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 25.                               | การตั้งเป้าหมายในชีวิตทำให้ท่านสามารถเห็นคุณค่าในตนเองได้อย่างชัดเจน                  | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 26.                               | การมีเป้าหมายทำให้ท่านมองเห็นแนวทางที่จะไปสู่ความสำเร็จได้                            | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| <b>ด้านการมีความงอกงามในตนเอง</b> |                                                                                       |              |   |   |      |
| 27.                               | ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดศักยภาพสูงสุดในการทำงาน                 | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 28.                               | ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เสมอ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ในการทำงาน        | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 29.                               | ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงตนเอง                     | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 30.                               | การพัฒนาตนเองช่วยเพิ่มศักยภาพและความมั่นใจของท่านในการเผชิญกับความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น | 1            | 1 | 1 | 1.00 |

ตารางที่ ข-2 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay)

| ข้อ | ข้อความคำถาม                                                                                              | ผู้เชี่ยวชาญ |   |   |      |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---|---|------|
|     |                                                                                                           | 1            | 2 | 3 | IOC  |
| 1.  | ท่านตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดจนเกษียณอายุการทำงาน                                                   | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 2.  | ท่านมีความพึงพอใจในงาน จึงทำให้ท่านคงอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป                                                | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 3.  | ท่านไม่มีเป้าหมายที่จะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ในระยะยาว                                                      | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 4.  | ท่านยังอยากทำงานกับองค์กรแห่งนี้ เพราะรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นส่วนสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 5.  | ท่านยังอยากที่จะอยู่ในองค์กรแห่งนี้ เพราะท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่สำคัญภายในองค์กร    | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 6.  | ท่านทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยไม่คิดจะลาออก                                       | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 7.  | ท่านเห็นถึงคุณค่าขององค์กร ทำให้ท่านยังคงอยู่กับองค์กรในปัจจุบัน                                          | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 8.  | ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่ แม้ว่าองค์กรอื่นมีข้อเสนอที่ดีกว่าให้แก่ท่าน                                   | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 9.  | ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ แม้ว่าจะมีผู้อื่นชักชวน                                                     | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 10. | ท่านพอใจกับค่าตอบแทนในการทำงานที่ได้รับ ทำให้ท่านไม่คิดที่จะหางานใหม่                                     | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 11. | ท่านมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจนทำให้ท่านไม่คิดที่จะย้ายงานไปที่ใหม่                                 | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 12. | การไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้ท่านรู้สึกไม่สำคัญ ส่งผลให้ท่านมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่          | 1            | 1 | 1 | 1.00 |
| 13. | ท่านมีแนวโน้มที่จะหางานใหม่ในอนาคต เนื่องจากท่านไม่มีความผูกพันกับองค์กร                                  | 1            | 1 | 1 | 1.00 |

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA No. 001/2025  
NREC No. 0059/2567

AF 11/4.0



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่าย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
99 หมู่ 9 ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก 65000 หมายเลขโทรศัพท์ 055 96 8637

### หนังสือรับรองโครงการวิจัยครั้งแรก

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่าย มหาวิทยาลัยนเรศวร ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน  
ผู้วิจัยหลัก : นางเยาวนาฏ ไชยสง่าศิลป์  
สังกัดหน่วยงาน : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
วิธีทบทวน : แบบเร่งรัด  
รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี  
เอกสารรับรอง

1. AF 01-10 เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 9 ตุลาคม 2567
2. AF 02-10 เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 9 ตุลาคม 2567
3. AF 03-10 เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 9 ตุลาคม 2567
4. Synopsis เวอร์ชัน 2.0 วันที่ 9 ธันวาคม 2567
5. Full Protocol เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 9 ตุลาคม 2567
6. AF 04-10 เวอร์ชัน 3.0 วันที่ 25 ธันวาคม 2567
7. CV (นางเยาวนาฏ ไชยสง่าศิลป์) เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 23 สิงหาคม 2567
8. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เวอร์ชัน 2.0 วันที่ 9 ธันวาคม 2567
9. งบประมาณโดยย่อ (Budget) เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 9 ตุลาคม 2567
10. หลักฐานการสอบเค้าโครงการวิจัย เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 9 ตุลาคม 2567
11. ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม IOC เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 9 ตุลาคม 2567
12. หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูล เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 9 ตุลาคม 2567
13. ใบตอบรับขออนุญาตเข้าพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูล เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 9 ตุลาคม 2567

ลงนาม: 

(นายแพทย์สมบูรณ์ ตันสุกสวัสดิกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่าย  
มหาวิทยาลัยนเรศวร

วันที่รับรอง : 9 มกราคม 2568

วันหมดอายุ : 9 มกราคม 2569

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

นักวิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยต้องปฏิบัติตามดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารแนะนำอาสาสมัคร ใบยินยอม (และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัยหรือใบโฆษณาถ้ามี) แบบสัมภาษณ์ และหรือ แบบสอบถาม เฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์เครือข่าย มหาวิทยาลัยนเรศวรเท่านั้น และส่งสำเนาเอกสารดังกล่าวให้กับผู้เข้าร่วมวิจัยจริงรายแรกมาที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่าย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐาน
3. รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมวิจัยใด ๆ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่าย มหาวิทยาลัยนเรศวร ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs)
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่าย มหาวิทยาลัยนเรศวร ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
5. หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในกำหนด ผู้วิจัยต้องยื่นขออนุมัติใหม่ก่อน อย่างน้อย 1 เดือน
6. หากผู้วิจัยส่งรายงานความก้าวหน้าหลังใบรับรองหมดอายุ และยังไม่ได้รับรองฉบับใหม่ ผู้วิจัยจะต้องหยุดดำเนินการวิจัยส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรับอาสาสมัครใหม่ นับตั้งแต่หลังวันใบรับรองหมดอายุจนกว่าจะได้รับใบรับรองฉบับใหม่
7. หากการวิจัยเสร็จสมบูรณ์ผู้วิจัยต้องแจ้งปิดโครงการตามแบบฟอร์มของคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์เครือข่าย มหาวิทยาลัยนเรศวร

\*รายชื่อของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เครือข่าย (ชื่อและตำแหน่ง) ที่เข้าร่วมประชุม ณ วันที่พิจารณารับรองโครงการวิจัย (หากร้องขอล่วงหน้า)

NU-NREC

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย

ตารางที่ ง-1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสุขภาวะทางจิต

| ข้อ                                                       | ข้อความ-สุขภาวะทางจิต                                                                                       | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| <b>ด้านการยอมรับตนเอง</b>                                 |                                                                                                             |                                  |                                  |
| 1.                                                        | ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการทำงานของตนเอง                                                             | .750                             | .958                             |
| 2.                                                        | ท่านสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยไม่เปรียบเทียบกับผู้อื่น                                             | .623                             | .959                             |
| 3.                                                        | ท่านสามารถเปิดเผยความเป็นตัวของตัวเองกับผู้อื่นได้อย่างตรงไปตรงมา                                           | .576                             | .959                             |
| 4.                                                        | ท่านให้คุณค่ากับความเป็นตัวของตัวเอง                                                                        | .709                             | .958                             |
| 5.                                                        | ท่านยอมรับจุดแข็งและจุดอ่อนของตัวเอง ทำให้สามารถปรับตัวได้ดีขึ้นในชีวิตประจำวัน                             | .733                             | .958                             |
| ค่าความเชื่อมั่นของสุขภาวะทางจิตด้านการยอมรับตนเอง = .863 |                                                                                                             |                                  |                                  |
| <b>ด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น</b>             |                                                                                                             |                                  |                                  |
| 6.                                                        | ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างท่านและผู้อื่น โดยมีความเข้าใจในความคิดเห็นและความรู้สึกของกันและกัน | .754                             | .958                             |
| 7.                                                        | ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีการให้เกียรติซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง                         | .605                             | .959                             |
| 8.                                                        | ในการทำงานร่วมกันท่านสนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ                | .631                             | .959                             |
| 9.                                                        | การมีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นมิตรมีความสำคัญในการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ท่านกับผู้อื่น                     | .588                             | .959                             |
| 10.                                                       | การสื่อสารที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายสามารถสร้างความเชื่อมั่นในความสัมพันธ์ที่ดีของท่านกับผู้อื่นได้             | .587                             | .959                             |

| ข้อ                                                                       | ข้อความ-สภาวะทางจิต                                                     | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if<br>Item<br>Deleted |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------|
| ค่าความเชื่อมั่นของสภาวะทางจิตด้านการมีสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น = .931   |                                                                         |                                        |                                           |
| <b>ด้านความเป็นตัวของตัวเอง</b>                                           |                                                                         |                                        |                                           |
| 11.                                                                       | หัวหน้างานของท่านให้ท่านมีอิสระในการตัดสินใจโดยปราศจากความกดดัน         | .635                                   | .958                                      |
| 12.                                                                       | ท่านสามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ต้องการโดยไม่ถูกรบกวนจากผู้อื่น         | .740                                   | .958                                      |
| 13.                                                                       | ท่านสามารถแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเป็นอิสระ               | .707                                   | .958                                      |
| 14.                                                                       | เมื่อท่านขาดความมั่นใจ ท่านจะไม่กล้าแสดงความคิดเห็นของท่านในที่ทำงาน    | .251                                   | .964                                      |
| 15.                                                                       | ท่านสามารถรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองได้เป็นอย่างดี                    | .736                                   | .958                                      |
| ค่าความเชื่อมั่นของสภาวะทางจิตด้านความเป็นตัวของตัวเอง = .746             |                                                                         |                                        |                                           |
| <b>ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม</b>                               |                                                                         |                                        |                                           |
| 16.                                                                       | หากมีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้นได้ | .807                                   | .957                                      |
| 17.                                                                       | ท่านสามารถจัดการกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านได้เป็นอย่างดี           | .772                                   | .957                                      |
| 18.                                                                       | ท่านมีวิธีการควบคุมและรับมือกับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการ | .719                                   | .958                                      |
| 19.                                                                       | ท่านสามารถปรับเปลี่ยนสิ่งรอบตัวให้สอดคล้องกับเป้าหมายของท่านได้         | .617                                   | .959                                      |
| 20.                                                                       | ท่านมีวิธีการจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้           | .584                                   | .959                                      |
| 21.                                                                       | ท่านมีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น        | .780                                   | .957                                      |
| ค่าความเชื่อมั่นของสภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม = .898 |                                                                         |                                        |                                           |

| ข้อ                                                             | ข้อความ-สภาวะทางจิต                                                                   | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if<br>Item<br>Deleted |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------|
| <b>ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต</b>                                 |                                                                                       |                                        |                                           |
| 22.                                                             | การมีทิศทางและความมุ่งมั่นที่ชัดเจน ทำให้เป้าหมายในชีวิตของท่านบรรลุได้               | .683                                   | .958                                      |
| 23.                                                             | ความมุ่งมั่นของท่านเป็นแรงบันดาลใจทำให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จได้                       | .819                                   | .957                                      |
| 24.                                                             | ท่านมีความตั้งใจทำสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่วางแผนไว้                                 | .654                                   | .958                                      |
| 25.                                                             | การตั้งเป้าหมายในชีวิตทำให้ท่านสามารถเห็นคุณค่าในตนเองได้อย่างชัดเจน                  | .698                                   | .958                                      |
| 26.                                                             | การมีเป้าหมายทำให้ท่านมองเห็นแนวทางที่จะไปสู่ความสำเร็จได้                            | .745                                   | .958                                      |
| ค่าความเชื่อมั่นของสภาวะทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิต = .859   |                                                                                       |                                        |                                           |
| <b>ด้านการมีความงอกงามในตนเอง</b>                               |                                                                                       |                                        |                                           |
| 27.                                                             | ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดศักยภาพสูงสุดในการทำงาน                 | .566                                   | .959                                      |
| 28.                                                             | ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เสมอ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ในการทำงาน        | .646                                   | .958                                      |
| 29.                                                             | ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงตนเอง                     | .664                                   | .958                                      |
| 30.                                                             | การพัฒนาตนเองช่วยเพิ่มศักยภาพและความมั่นใจของท่านในการเผชิญกับความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น | .774                                   | .957                                      |
| ค่าความเชื่อมั่นของสภาวะทางจิตด้านการมีความงอกงามในตนเอง = .806 |                                                                                       |                                        |                                           |
| ค่าความเชื่อมั่นของสภาวะทางจิตโดยรวม = .960                     |                                                                                       |                                        |                                           |

การหาค่าอำนาจจำแนกของข้อความในแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ ง-2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน

| ข้อ | ข้อความ-ความตั้งใจคงอยู่ในงาน                                                                             | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1.  | ท่านตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดจนเกษียณอายุการทำงาน                                                   | .839                             | .799                             |
| 2.  | ท่านมีความพึงพอใจในงาน จึงทำให้ท่านคงอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป                                                | .606                             | .812                             |
| 3.  | ท่านไม่มีเป้าหมายที่จะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ในระยะยาว                                                      | -.185*                           | .875                             |
| 4.  | ท่านยังอยากทำงานกับองค์กรแห่งนี้ เพราะรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นส่วนสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ | .733                             | .800                             |
| 5.  | ท่านยังอยากที่จะอยู่ในองค์กรแห่งนี้ เพราะท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่สำคัญภายในองค์กร    | .833                             | .796                             |
| 6.  | ท่านทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยไม่คิดจะลาออก                                       | .768                             | .799                             |
| 7.  | ท่านเห็นถึงคุณค่าขององค์กร ทำให้ท่านยังคงอยู่กับองค์กรในปัจจุบัน                                          | .673                             | .810                             |
| 8.  | ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่ แม้ว่าองค์กรอื่นมีข้อเสนอที่ดีกว่าให้แก่ท่าน                                   | .652                             | .808                             |
| 9.  | ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ แม้ว่าจะมีผู้อื่นชักชวน                                                     | .525                             | .818                             |
| 10. | ท่านพอใจกับค่าตอบแทนในการทำงานที่ได้รับ ทำให้ท่านไม่คิดที่จะหางานใหม่                                     | .662                             | .810                             |
| 11. | ท่านมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจนทำให้ท่านไม่คิดที่จะย้ายงานไปที่ใหม่                                 | .711                             | .807                             |
| 12. | การไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้ท่านรู้สึกไม่สำคัญ ส่งผลให้ท่านมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่          | .058*                            | .860                             |

| ข้อ                                             | ข้อความ-ความตั้งใจคงอยู่ในงาน                                            | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if<br>Item<br>Deleted |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------|
| 13.                                             | ท่านมีแนวโน้มที่จะหางานใหม่ในอนาคต เนื่องจากท่านไม่มีความผูกพันกับองค์กร | .109*                                  | .852                                      |
| ค่าความเชื่อมั่นของความตั้งใจคงอยู่ในงาน = .832 |                                                                          |                                        |                                           |

\* ข้อความที่ตัดออกเพื่อให้แบบสอบถามมีความกระชับ โดยพิจารณาค่าอำนาจจำแนกที่น้อยกว่า 0.2 โดยไม่กระทบต่อนิยามของตัวแปร



ภาคผนวก จ

เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้รับการวิจัย แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

Relationship between Psychological Well-being and Intention to Stay of Private Hospital Staff

### คำชี้แจง

- แบบสอบถามฉบับนี้ ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน
- เพื่อให้ได้จำนวนผู้เข้าร่วมวิจัยครบถ้วนและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม โดยเกณฑ์การเข้าร่วมวิจัยมีดังนี้

### คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมวิจัย

- ท่านเป็นบุคลากรทางการแพทย์/บุคลากรสายสนับสนุนทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน

### จำนวนผู้เข้าร่วมวิจัย

- 310 ท่าน

### เกณฑ์การคัดคนเข้า

- อายุ 18 – 60 ปี ไม่จำกัดเพศ
- เป็นบุคลากรบริษัทเอกชน กลุ่มแพทย์ / พยาบาลวิชาชีพ / รังสีเทคนิค / เภสัชกร / เทคนิคการแพทย์ / กายภาพบำบัด และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน
- เป็นบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำ

### เกณฑ์การคัดคนออก

- เป็นผู้พิการทางการได้ยินและการมองเห็น
- ไม่สามารถสื่อสาร (ฟังและอ่าน) ด้วยภาษาไทยได้

### คำอธิบายเพิ่มเติม

- แบบสอบถาม คือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย โดยการถามคำถามต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือความคิดเห็นที่ต้องการในรูปแบบที่เป็นระเบียบและสามารถวิเคราะห์ได้
- คำถาม มีทั้งหมด 3 ส่วน  
คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ  
คำถามเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต จำนวน 30 ข้อ

คำถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำนวน 10 ข้อ

#### ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม

- 60 นาที

#### การเก็บรักษาข้อมูล

- ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น และทำลายข้อมูลหลังสิ้นสุดการวิจัย

#### สิทธิของผู้ตอบแบบสอบถาม

- การตอบแบบสอบถามเป็นความสมัครใจ และผู้ตอบสามารถหยุดหรือถอนตัว จากการตอบแบบสอบถามได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลต่อหน้าที่การงานของท่าน หรือ สิทธิอันพึงมีอื่น ๆ

#### ประโยชน์ที่จะได้รับในการตอบแบบสอบถาม

- การเข้าร่วมการวิจัยนี้ไม่มีประโยชน์โดยตรงกับท่าน แต่ผลการวิจัยที่ได้จะนำไปใช้ในการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน
- ความเสี่ยงที่อาสาสมัครจะได้รับ เช่น ท่านอาจจะเสียเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 60 นาที
- คำถามบางข้ออาจทำให้ท่านรู้สึกไม่สบายใจ อึดอัดใจ กังวลใจ ท่านไม่จำเป็นต้องตอบคำถามข้อใดที่ท่านไม่สบายใจ
- การเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วม ไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน

#### การช่วยเหลือ

- หากรู้สึกไม่สบายใจ หรือต้องการความช่วยเหลือ สามารถติดต่อ นางเยาวนาฏ ไชยสง่าศิลป์ โทรศัพท์ 081-5806960 (ผู้วิจัย) ได้ตลอดเวลา

#### รายละเอียดข้อมูลการติดต่อเพิ่มเติม

- นางเยาวนาฏ ไชยสง่าศิลป์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ โทรศัพท์ 081-5806960 E-mail : yaowanat8808@gmail.com

#### คำยินยอม

ท่านได้อ่านคำชี้แจงของโครงการวิจัยแล้ว ท่านยินยอมให้ข้อมูลโดยตอบแบบสอบถามหรือไม่

☐ ยินยอม

☐ ไม่ยินยอม

### เกณฑ์ผู้วิจัย

ท่านเป็นบุคลากรทางการแพทย์/บุคลากรสายสนับสนุนทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชนหรือไม่

- ☐ ใช่ (ท่านเป็นบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน ท่านเข้าเกณฑ์)
- ☐ ใช่ (ท่านเป็นบุคลากรสายสนับสนุนทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน ท่านเข้าเกณฑ์)
- ☐ ไม่ใช่ (ท่านไม่ใช่บุคลากรทางการแพทย์/ไม่ใช่บุคลากรสายสนับสนุนทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน ท่านไม่เข้าเกณฑ์)

ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บรักษาภายใต้จรรยาบรรณแห่งการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลและนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

#### 1. เพศ

- ☐ ชาย ☐ หญิง

#### 2. อายุ

- ☐ ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 25 – 34 ปี
- ☐ 35 – 44 ปี ☐ 45 ปีขึ้นไป

#### 3. สายงาน

- ☐ บุคลากรทางการแพทย์ ☐ บุคลากรสายสนับสนุนทางการแพทย์

#### 4. ระดับการศึกษา

- ☐ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ☐ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
- ☐ ระดับปวส. ☐ ระดับปริญญาตรี
- ☐ สูงกว่าระดับปริญญาตรี

### 5. ระยะเวลาการทำงานในองค์กรแห่งนี้

☐ น้อยกว่า 1 ปี    ☐ 1 – 3 ปี    ☐ 4 – 6 ปี    ☐ 7 – 9 ปี    ☐ 10 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 สุขภาวะทางจิต (Psychological Well-being)** หมายถึง สภาวะที่จิตใจของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนอยู่ในสภาพดี มีความสุขและความพอใจในชีวิต รู้สึกเป็นอิสระจากความเครียดและความวิตกกังวล มีความสามารถในการรับมือกับความท้าทายของชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นในการทำงาน โดยองค์ประกอบของสุขภาวะทางจิตมี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับตนเอง ด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต ด้านการมีความงอกงามในตนเอง

**คำชี้แจง:** กรุณาทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

| ข้อ                | ข้อความ                                                                         | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                    |                                                                                 | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการยอมรับตนเอง |                                                                                 |                  |   |   |   |   |
| 1.                 | ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการทำงานของตนเอง                                 |                  |   |   |   |   |
| 2.                 | ท่านสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยไม่เปรียบเทียบกับผู้อื่น                 |                  |   |   |   |   |
| 3.                 | ท่านสามารถเปิดเผยความเป็นตัวของตัวเองกับผู้อื่นได้อย่างตรงไปตรงมา               |                  |   |   |   |   |
| 4.                 | ท่านให้คุณค่ากับความเป็นตัวของตัวเอง                                            |                  |   |   |   |   |
| 5.                 | ท่านยอมรับจุดแข็งและจุดอ่อนของตัวเอง ทำให้สามารถปรับตัวได้ดีขึ้นในชีวิตประจำวัน |                  |   |   |   |   |

| ข้อ                                           | ข้อความ                                                                                                     | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                               |                                                                                                             | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>ด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น</b> |                                                                                                             |                  |   |   |   |   |
| 6.                                            | ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างท่านและผู้อื่น โดยมีความเข้าใจในความคิดเห็นและความรู้สึกของกันและกัน |                  |   |   |   |   |
| 7.                                            | ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีการให้เกียรติซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง                         |                  |   |   |   |   |
| 8.                                            | ในการทำงานร่วมกันท่านสนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ                |                  |   |   |   |   |
| 9.                                            | การมีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นมิตรมีความสำคัญในการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างท่านกับผู้อื่น                      |                  |   |   |   |   |
| 10.                                           | การสื่อสารที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายสามารถสร้างความเชื่อมั่นในความสัมพันธ์ที่ดีของท่านกับผู้อื่นได้             |                  |   |   |   |   |
| <b>ด้านความเป็นตัวของตัวเอง</b>               |                                                                                                             |                  |   |   |   |   |
| 11.                                           | หัวหน้างานของท่านให้ท่านมีอิสระในการตัดสินใจโดยปราศจากความกดดัน                                             |                  |   |   |   |   |
| 12.                                           | ท่านสามารถกระทำการต่าง ๆ ตามที่ต้องการโดยไม่ถูกครอบงำจากผู้อื่น                                             |                  |   |   |   |   |
| 13.                                           | ท่านสามารถแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเป็นอิสระ                                                   |                  |   |   |   |   |
| 14.                                           | เมื่อท่านขาดความมั่นใจ ท่านจะไม่กล้าแสดงความคิดเห็นของท่านในที่ทำงาน                                        |                  |   |   |   |   |
| 15.                                           | ท่านสามารถรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองได้เป็นอย่างดี                                                        |                  |   |   |   |   |
| <b>ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม</b>   |                                                                                                             |                  |   |   |   |   |
| 16.                                           | หากมีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้นได้                                     |                  |   |   |   |   |
| 17.                                           | ท่านสามารถจัดการกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านได้เป็นอย่างดี                                               |                  |   |   |   |   |

| ข้อ                              | ข้อความ                                                                               | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                  |                                                                                       | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18.                              | ท่านมีวิธีการควบคุมและรับมือกับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการ               |                  |   |   |   |   |
| 19.                              | ท่านสามารถปรับเปลี่ยนสิ่งรอบตัวให้สอดคล้องกับเป้าหมายของท่านได้                       |                  |   |   |   |   |
| 20.                              | ท่านมีวิธีการจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้                         |                  |   |   |   |   |
| 21.                              | ท่านมีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น                      |                  |   |   |   |   |
| <b>ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต</b>  |                                                                                       |                  |   |   |   |   |
| 22.                              | การมีทิศทางและความมุ่งมั่นที่ชัดเจน ทำให้เป้าหมายในชีวิตของท่านบรรลุได้               |                  |   |   |   |   |
| 23.                              | ความมุ่งมั่นของท่านเป็นแรงบันดาลใจทำให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จได้                       |                  |   |   |   |   |
| 24.                              | ท่านมีความตั้งใจทำสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่วางแผนไว้                                 |                  |   |   |   |   |
| 25.                              | การตั้งเป้าหมายในชีวิตทำให้ท่านสามารถเห็นคุณค่าในตนเองได้อย่างชัดเจน                  |                  |   |   |   |   |
| 26.                              | การมีเป้าหมายทำให้ท่านมองเห็นแนวทางที่จะไปสู่ความสำเร็จได้                            |                  |   |   |   |   |
| <b>ด้านการมีความองงามในตนเอง</b> |                                                                                       |                  |   |   |   |   |
| 27.                              | ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดศักยภาพสูงสุดในการทำงาน                 |                  |   |   |   |   |
| 28.                              | ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เสมอ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ในการทำงาน        |                  |   |   |   |   |
| 29.                              | ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงตนเอง                     |                  |   |   |   |   |
| 30.                              | การพัฒนาตนเองช่วยเพิ่มศักยภาพและความมั่นใจของท่านในการเผชิญกับความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น |                  |   |   |   |   |

**ตอนที่ 3 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay)** หมายถึง บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนั้นอย่างยาวนานด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญในองค์กรที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เห็นถึงคุณค่าและความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือแสวงหางานอื่นทั้งปัจจุบันและในอนาคต

**คำชี้แจง:** กรุณาทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

| ข้อ | ข้อความ                                                                                                   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|     |                                                                                                           | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1.  | ท่านตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดจนเกษียณอายุการทำงาน                                                   |                  |   |   |   |   |
| 2.  | ท่านมีความพึงพอใจในงาน จึงทำให้ท่านคงอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป                                                |                  |   |   |   |   |
| 3.  | ท่านยังอยากทำงานกับองค์กรแห่งนี้ เพราะรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นส่วนสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ |                  |   |   |   |   |
| 4.  | ท่านยังอยากที่จะอยู่ในองค์กรแห่งนี้ เพราะท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่สำคัญภายในองค์กร    |                  |   |   |   |   |
| 5.  | ท่านทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยไม่คิดจะลาออก                                       |                  |   |   |   |   |
| 6.  | ท่านเห็นถึงคุณค่าขององค์กร ทำให้ท่านยังคงอยู่กับองค์กรในปัจจุบัน                                          |                  |   |   |   |   |
| 7.  | ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่ แม้ว่าองค์กรอื่นมีข้อเสนอที่ดีกว่าให้แก่ท่าน                                   |                  |   |   |   |   |
| 8.  | ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ แม้ว่าจะมีผู้อื่นชักชวน                                                     |                  |   |   |   |   |
| 9.  | ท่านพอใจกับค่าตอบแทนในการทำงานที่ได้รับ ทำให้ท่านไม่คิดที่จะหางานใหม่                                     |                  |   |   |   |   |
| 10. | ท่านมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจนทำให้ท่านไม่คิดที่จะย้ายงานไปที่ใหม่                                 |                  |   |   |   |   |

## ประวัติผู้เขียน

|                     |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ                | นางเยวนาฏ ไชยสง่าศิลป์                                                                                                                                                                                                                                            |
| ชื่อการค้นคว้าอิสระ | ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงาน<br>ของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน                                                                                                                                                                              |
| สาขาวิชา            | จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ                                                                                                                                                                                                                                      |
| ประวัติ             | <p><b>การศึกษา</b></p> <p>พ.ศ. 2554 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี<br/>คณะบริหารธุรกิจ สาขาบัญชี มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต</p> <p><b>การทำงาน</b></p> <p>พ.ศ. 2559 บริษัท บางกอกเจน ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน)<br/>พ.ศ. 2566 บริษัท โรงพยาบาลแบงค็อก เมนทัล เฮลท์ จำกัด</p> |

