

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชน

เยาวนาฏ ไชยสง่าศิลป์¹
นนทิรัตน์ พัฒนภักดี²
รติ มณีงาม³

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-1580-6960 อีเมล : yaowanat8808@gmail.com
รับเมื่อ 13 พฤษภาคม 2568 ตอบรับเมื่อ 20 สิงหาคม 2568 10.14416/j.faa.2026.25.005

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) เมื่อควบคุมตัวแปรสุขภาวะทางจิตทางด้านด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเชิงส่วน พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านการยอมรับตนเอง และสุขภาวะทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .206$ และ $r = .158$ ตามลำดับ) ส่วนสุขภาวะทางจิตด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.119$)

คำสำคัญ : สุขภาวะทางจิต ความตั้งใจคงอยู่ในงาน บุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² อาจารย์ ดร.ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³ อาจารย์ ดร.ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

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

Yaowanat Chaisangsilp¹

Nontirat Pattanapakdee²

Rati Maneengam³

¹ Corresponding Author, Tel.08-1580-6960, E-mail : yaowanat8808@gmail.com

Received 13 May 2025; Accepted 20 August 2025 10.14416/j.faa.2026.25.005

Abstract

The objectives of this research were 1) to study levels of psychological well-being and intention to stay as private hospital staff 2) to study relationship between psychological well-being and intention to stay as private hospital staff. The sample consisted of 310 private hospital staffs. 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 as private hospital staff were rated at a high average level. 2) psychological well-being was positively related to Intention to stay as private hospital staff with a statistical significance level of .01 ($r = .474$) 3) using partial correlation to control for the other dimensions of psychological well-being. Also, it was found that self-acceptance and purpose in life were positively correlated with intention to stay as private hospital staff at the statistical significance level of .01 ($r = .206$ and $r = .158$ respectively). However, one facet of psychological well-being, which was positive relations with others was negatively correlated with intention to stay as private hospital staff at the statistical significance level of .05 ($r = -.119$)

Keywords : Psychological well-being, Intention to stay, Private hospital staff

¹ Master's Degree Student, Department of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

² Ph.D., Department of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

³ Ph.D., Department of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

1. บทนำ

โรงพยาบาลจัดเป็นอุตสาหกรรมด้านสุขภาพ ซึ่งทำหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชน เพื่อตอบสนองความต้องการรวมถึงความคาดหวังของประชาชน โรงพยาบาลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวและพัฒนาองค์การให้มีการบริการที่ดีและมีประสิทธิภาพเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก อีกทั้งต้องมีการพัฒนาองค์การเพื่อตอบสนองต่อนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่มีความต้องการยกระดับมาตรฐานในด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งท่ามกลางสภาวะแวดล้อมในยุคปัจจุบัน การรักษาความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในองค์การ โดยเฉพาะในโรงพยาบาลเอกชน บุคลากรต้องรับผิดชอบต่อการให้บริการที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยที่มีความหลากหลาย การที่บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานจะมีความมุ่งมั่นและพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการให้บริการแก่ผู้ป่วยในโรงพยาบาล Shanafelt & Noseworthy (2017) ทั้งนี้ในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนมีภาวะเครียดหรือประสบปัญหาทางสุขภาพทางจิต อาจลดทอนความตั้งใจคงอยู่ในงานได้

ปัญหาที่เกี่ยวกับสุขภาพทางจิตของบุคลากรจึงนับว่าเป็นประเด็นที่โรงพยาบาลควรให้ความสำคัญ กระทรวงสาธารณสุขมีเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุขระบบสุขภาพยั่งยืน” กระทรวงสาธารณสุข (2564) ด้วยการพัฒนาระบบบริการสู่ความเป็นเลิศ ทำให้โรงพยาบาลเอกชนต้องขับเคลื่อนองค์การให้เกิดการพัฒนากระบวนการและการบริการที่ดีเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ภายใต้การทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาล สุขภาพทางจิตเริ่มได้รับการสนใจมากยิ่งขึ้นในช่วงหลายปีที่ผ่านมา World Health Organization (2022) เนื่องจากปัญหาสุขภาพทางจิตที่มีเพิ่มมากขึ้นและในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญด้านสุขภาพทางจิตเทียบเท่ากับสุขภาพทางด้านร่างกาย เพราะการที่มีสุขภาพทางด้านร่างกายและสุขภาพทางจิตที่ดีจะทำให้มีชีวิตที่สมดุล มีความสุข และสามารถเผชิญกับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความต่อเนื่องในการทำงาน โดยเฉพาะในบริบทโรงพยาบาลเอกชนที่มีลักษณะงานและแรงกดดันสูง แม้ว่าองค์ประกอบภายนอก เช่น ค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้รับการศึกษาอย่างกว้างขวาง แต่การศึกษาองค์ประกอบภายในอย่างสุขภาพทางจิต ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ยังคงมีข้อจำกัดหลายแง่มุม โดยเฉพาะงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานในบริบทโรงพยาบาลเอกชนยังมีน้อย ทำให้ขาดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับองค์ประกอบภายในที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในงานของบุคลากรกลุ่มนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์การให้มีสุขภาพทางจิตที่ดีและมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับสุขภาพทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน
- 2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

3. การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัย

3.1 การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับสุขภาพทางจิต

3.1.1 ความหมายของสุขภาพทางจิต

Bradburn (1965) ให้ความหมายสุขภาพทางจิต กล่าวว่า เป็นการประเมินความสุขในชีวิตจากมุมมองของอารมณ์บวกและลบที่บุคคลประสบในชีวิตประจำวัน อารมณ์บวก (positive affect) ได้แก่ ความสุข ความพึงพอใจ ความสนุกสนาน และอารมณ์ลบ (negative affect) ได้แก่ ความเครียด ความเศร้า และความวิตกกังวล เมื่อบุคคลมีอารมณ์บวกมากกว่าลบในชีวิตประจำวัน จะทำให้บุคคลนั้นมีสุขภาพทางจิตที่ดีและมีความสุขในชีวิต

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

Seligman (2011) ให้ความหมายของสุขภาวะทางจิต กล่าวว่า ความสุขและสุขภาวะทางจิตไม่ได้เป็นแค่เรื่องของการรู้สึกดีหรือมีอารมณ์บวกในชีวิตเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการมีชีวิตที่มีคุณค่าและมีความหมาย การรู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทำ ความสุขที่แท้จริงนั้นไม่ได้มาจากเพียงแค่ความรู้สึกดีในระยะสั้น แต่เกิดจากการที่เราได้ดำเนินชีวิตที่มีความหมาย และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ทั้งในด้านการงานและการพัฒนาตนเอง

จากความหมายดังกล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยให้ความหมายของสุขภาวะทางจิต หมายถึง สภาวะที่จิตใจของบุคลากร อยู่ในสภาพดีมีความสุขและความพอใจในชีวิตรู้สึกเป็นอิสระจากความเครียดและความวิตกกังวล มีความสามารถในการรับมือกับความท้าทายของชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นในการทำงาน

3.1.2 องค์ประกอบของสุขภาวะทางจิต

Ryan & Deci (2000) อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของสุขภาวะทางจิตไว้ว่า สุขภาวะทางจิตเกิดจากการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 3 ประการ ได้แก่

1. อิสรภาพ (Autonomy) หมายถึง ความรู้สึกที่ตัวเองมีอิสระในการตัดสินใจและควบคุมการกระทำต่าง ๆ โดยไม่ถูกบังคับจากสิ่งแวดล้อมหรือผู้อื่น บุคคลที่มีอิสรภาพสามารถเลือกดำเนินชีวิตตามทางที่ตนเองต้องการ และเลือกกิจกรรมที่ให้ความพึงพอใจในชีวิตได้โดยปราศจากการแทรกแซงจากภายนอก

2. ความสามารถ (Competence) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดีและมีทักษะในสิ่งที่ทำ เมื่อบุคคลมีความสามารถในสิ่งที่ทำ พวกเขาจะรู้สึกพึงพอใจและสามารถรับมือกับความท้าทายในชีวิตได้ดีขึ้น โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ท้าทายหรือใหม่ ๆ การมีความสามารถจะช่วยสร้างความมั่นใจในตัวเองและเพิ่มความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่เกิดขึ้น

3. ความสัมพันธ์ที่ดี (Relatedness) หมายถึง ความต้องการในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีคุณค่ากับผู้อื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว เพื่อน หรือผู้ร่วมงานช่วยให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งทำให้มีความสุขและสนับสนุนซึ่งกันและกันในด้านอารมณ์และสังคม

Ryff (1989) ได้พัฒนาทฤษฎีในการวัดสุขภาวะทางจิต 6 มิติ ซึ่งรวมถึงสุขภาวะทางจิตในทางคลินิก ทฤษฎีพัฒนาการใช้ชีวิต และทฤษฎีทางจิตวิทยา โดยสังเคราะห์ออกมาได้ดังนี้

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

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

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

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

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

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

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

3.1.3 ความสำคัญของสุขภาวะทางจิต

Connor & Davidson (2003) กล่าวถึงความสำคัญของสุขภาวะทางจิตไว้ว่า การมีสุขภาวะทางจิตที่ดีส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและร่างกายของคนรอบข้าง 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

3.2 การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

3.2.1 ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จู่ไรวรรณ บินดุหลีม (2562) ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน กล่าวว่า การที่พนักงานมีความต้องการ และมีความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไปให้นานที่สุด โดยไม่ได้มองหางานหรือองค์กรอื่นในอนาคต รวมถึงพนักงานมีความสุขในการทำงานทุ่มเทและภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรและทำอย่างเต็มที่โดยไม่ได้คิดว่าเป็นการผูกมัดตนเองไว้ ทำให้พนักงานไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนหรือลาออกจากงานแม้ว่าจะมีองค์กรอื่นเสนองานที่ดีกว่ามาให้ก็ตาม

สุภารัตน์ ศรีปฐมกร (2562) ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน กล่าวว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่พนักงานแสดงออกถึงความต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปในอนาคตโดยไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น อีกทั้งเป็นเรื่องสำคัญที่แต่ละองค์กรมีการกำหนดการดำเนินงานที่แตกต่างกันไป โดยอาศัยการทำงานของพนักงานในทุกภาคส่วนเพื่อให้การทำงานเกิดความต่อเนื่องและพัฒนาต่อไปอย่างยั่งยืน

Chew & Chan (2008) ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงาน กล่าวว่า ความตั้งใจที่คงอยู่ขึ้นอยู่กับตามความเต็มใจของพนักงานขององค์กร จากการศึกษาพบว่าการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ เช่น ค่าตอบแทน ผลตอบแทน หรือรางวัล การเป็นที่ยอมรับความก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัวมีนัยสำคัญเกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร

จากความหมายดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยให้ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนั้นอย่างยาวนานด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญในองค์กรที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เห็นถึงคุณค่าและความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือแสวงหางานอื่นทั้งปัจจุบันและในอนาคต

3.2.2 ความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงาน

กฤษณา แสงดี (2551) กล่าวถึงความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงานไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกตัวสำคัญที่จะทำให้งานองค์กรต่าง ๆ สามารถดำเนินการต่อไปได้ เพราะจะช่วยให้องค์การนั้น ๆ เกิดผลผลิตได้ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ หากองค์กรใดได้คนดี มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับปริมาณงานจะทำให้ให้องค์การนั้นจะประสบความสำเร็จ และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยจัดให้มีการบริหารจัดการทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์เพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังและเต็มความสามารถ

เมธิชา กิ่งแก้ว (2566) กล่าวถึงความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงานไว้ว่า บุคลากรที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร มีความทุ่มเทและมีความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความผูกพันและจงรักภักดี พร้อมร่วมฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ไปด้วยกัน ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ยังช่วยลดการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ ลดต้นทุนในการสรรหาและบริหารบุคลากร รวมถึงเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้มีหน้าเชื่อถือและน่าร่วมงานด้วย

จากความสำคัญของความตั้งใจคงอยู่ในงานดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร โดยทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานในด้านปริมาณและด้านคุณภาพนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถยิ่งจะทำให้ให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น อีกทั้งการจูงใจและฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความมุ่งมั่นในการทำงานได้เป็นอย่างดี

3.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

เกียรติพร เชื้อโพหนอง (2561) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานมี 2 ด้าน คือ

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

พิพากร เลขสิทธิ์ (2561) กล่าวว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจตั้งใจอยู่ในงานของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ลักษณะของงาน รูปแบบการบริหารงาน สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน

รวมถึงสวัสดิการ และค่าตอบแทน ซึ่งจะเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่าบรรยากาศองค์การ โดยพนักงานที่เข้ามาทำงานในองค์การแล้วนั้น ย่อมคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือผลประโยชน์ที่เหมาะสม ได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์การ ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน รวมไปถึงการได้รับการดูแลอย่างดีจากองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงาน

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในงานดังกล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในงานมีหลากหลาย ตั้งแต่ความผูกพันทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การรับรู้ถึงโอกาสในการเติบโต ไปจนถึงผลตอบแทนและการยอมรับจากองค์การ ความผสมผสานของปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการคงอยู่ในงานระยะยาว

3.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานหลัก สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 สุขภาวะทางจิตด้านการยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

สมมติฐานที่ 1.2 สุขภาวะทางจิตด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

สมมติฐานที่ 1.3 สุขภาวะทางจิตด้านความเป็นตัวของตัวเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

สมมติฐานที่ 1.4 สุขภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

สมมติฐานที่ 1.5 สุขภาวะทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

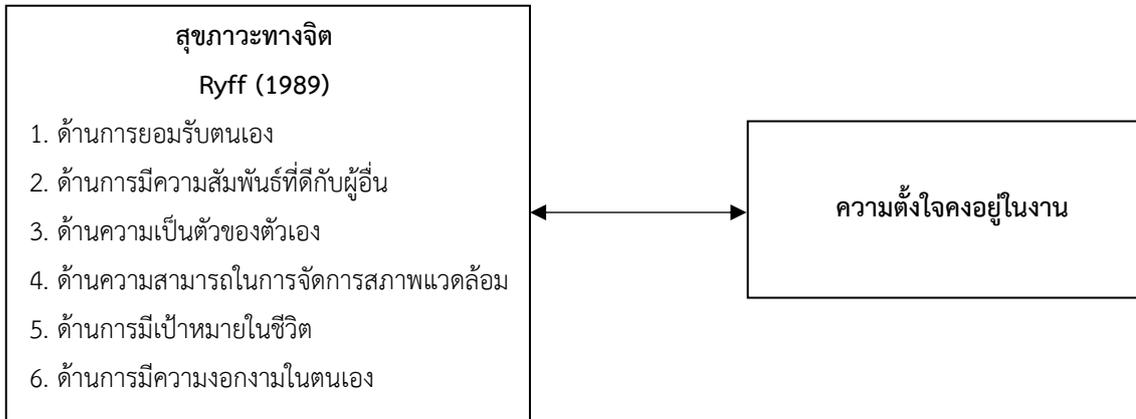
สมมติฐานที่ 1.6 สุขภาวะทางจิตด้านการมีความงอกงามในตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

3.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ 1 คือ สุขภาวะทางจิตแนวคิดของ Ryff (1989) แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ด้านการยอมรับตนเอง 2. ด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น 3. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง 4. ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม 5. ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต 6. ด้านการมีความงอกงามในตน ตัวแปรที่ 2 คือ ความตั้งใจอยู่ในงาน

ตัวแปรที่ 1

ตัวแปรที่ 2



4. วิธีการวิจัย

4.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่จะใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อความ และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ค่า Index of Item-objective Congruence (IOC) จากจำนวนข้อความคำถาม ในแบบสอบถามฉบับร่าง จำนวน 43 ข้อ ซึ่งทุกข้อมีคะแนนผ่านตามเกณฑ์ โดยมีคะแนน 3 ระดับดังนี้

- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ของแบบสอบถาม

4.2 คะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับสุขภาวะทางจิต

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

4.3 คะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	บุคลากรมีความตั้งใจคงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	บุคลากรมีความตั้งใจคงในงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	บุคลากรมีความตั้งใจคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	บุคลากรมีความตั้งใจคงในงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	บุคลากรมีความตั้งใจคงในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 ดำเนินการขอการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เครือข่ายมหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณารับรองโครงการวิจัย COA No. 001/2025 เลขที่โครงการ NREC No. 0059/2567

4.5 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนประกอบด้วย กลุ่มแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ รังสีเทคนิค เภสัชกร เทคนิคการแพทย์ กายภาพบำบัด และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน จำนวน 2 แห่ง ทั้งหมด 950 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 282 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973) 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 โดยผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงพยาบาลเอกชน 2 แห่ง

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

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

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

5. ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน สุขภาวะทางจิตและความตั้งใจอยู่ในงานที่ได้จากแบบสอบถาม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต พบว่า สุขภาวะทางจิตโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.14 และ S.D. = .45 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.29 และ S.D. = .57 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับตนเองมีค่าเฉลี่ย 4.29 และ S.D. = .55 อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านความเป็นตัวของตัวเองค่าเฉลี่ย 3.80 และ S.D. = .46 อยู่ในระดับมาก

5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจอยู่ในงาน พบว่า ความตั้งใจอยู่ในงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.76 และ S.D. = .74 อยู่ในระดับสูง

5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

5.3.1 จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 77.32 และเป็นเพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 22.68

5.3.2 จำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 25-34 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 41.85 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 35-44 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 31.95 ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.42 และช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.78 ตามลำดับ

5.3.3 จำแนกตามสายงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนทางการแพทย์ จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 58.79 และเป็นบุคลากรทางการแพทย์ จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 41.21

5.3.4 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

5.3.5 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

5.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

สุขภาวะทางจิต	ความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน			
	r	r ² 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
สุขภาวะทางจิตโดยรวม	.474**	22.47	.00	ปานกลาง

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

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

สมมติฐานที่ 1.3 สุขภาวะทางจิตด้านความเป็นตัวของตัวเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านความเป็นตัวของตัวเองไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3

สมมติฐานที่ 1.4 สุขภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน 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 สุขภาวะทางจิตมีด้านการมีความองงามในตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านการมีความองงามในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.6

6. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ผลการวิจัยนี้พบว่า สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรในโรงพยาบาลมีสุขภาวะทางจิตที่ดีจะทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานได้เพิ่มขึ้น สุขภาวะทางจิตที่ดีประกอบด้วยหลายองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การยอมรับตนเอง การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น ความเป็นตัวของตัวเอง ความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม การมีเป้าหมายในชีวิต และการมีความองงามในตนเอง ซึ่งสุขภาวะทางจิตที่ดีไม่ได้หมายถึงแค่การไม่มีความเครียดหรือไม่มีความวิตกกังวลเพียงเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานระหว่างทีมแพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ในแผนกต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่มีคุณภาพ ดังนั้นความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน จะทำให้ทุกคนรู้สึกมีพลังและแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สุขภาวะทางจิตที่ดีช่วยให้บุคลากรในโรงพยาบาลสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ท้าทายได้อย่างมั่นใจ ดังนั้น การที่องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงพยาบาลมีสุขภาวะทางจิตที่ดีจึงไม่ใช่เป็นแค่การดูแลสุขภาพจิตของพวกเขาเพียงเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานยิ่งขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ พระปลัดอานนท์ ช่างแรงการ (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบสุขภาพทางจิต เช่น การยอมรับตนเอง ความพึงพอใจในชีวิต และการมีสัมพันธ์ภาพเชิงบวก มีความสำคัญต่อสุขภาพทางจิตที่ดี ซึ่งสามารถช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในงาน เพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

สมมติฐานที่ 1.1 สุขภาพทางจิตด้านการยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิจัยนี้ พบว่า สุขภาพทางจิตด้านการยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า การยอมรับตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาล เช่น แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ ที่ต้องเผชิญกับความท้าทายและความพยายามในการทำงานสูง แต่อย่างไรก็ตามการยอมรับตนเองยังคงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมสร้างสุขภาพทางจิตของบุคลากรในโรงพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับแพทย์ที่ต้องดูแลรักษาผู้ป่วยในสถานะที่หลากหลาย ซึ่งจำเป็นต้องมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองเพื่อที่จะสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่พยาบาลที่ต้องดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดก็จำเป็นต้องมีความมั่นใจในทักษะและความสามารถของตนเองเช่นกัน การยอมรับตนเองจะช่วยให้บุคลากรสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ยากลำบากได้อย่างมั่นใจ โดยไม่เกิดความวิตกกังวลจากอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ บุคลากรในโรงพยาบาลที่มีการยอมรับตนเองสูงมักจะสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยไม่ต้องเปรียบเทียบกับผู้อื่น ซึ่งผลการศึกษาของผู้วิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ อุบลทิพย์ ไชยแสง (2566) กล่าวว่า การยอมรับตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน รวมถึงการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ ผลการศึกษายังระบุว่า การสร้างเสริมสุขภาพทางจิตช่วยให้บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และสามารถจัดการกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ นภาพันธุ์ ใจคำปัน (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพทางจิตกับความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า กล่าวว่า การยอมรับตนเองส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของพนักงาน ซึ่งหมายความว่าเมื่อบุคคลสามารถยอมรับตนเองได้ พวกเขาจะมีแนวโน้มที่จะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความตั้งใจที่จะอยู่ทำงานในองค์การต่อไป

สมมติฐานที่ 1.2 สุขภาพทางจิตด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิจัยนี้ พบว่า สุขภาพทางจิตด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างบุคลากรมีความสำคัญในการส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จ แต่หากขาดความเข้าใจหรือขาดความเคารพซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์นั้นก็อาจกลายเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออกจากองค์การก็เป็นได้ นอกจากนี้การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน เช่น การขาดการอธิบายหรือแจ้งในข้อมูลที่ควรรู้ อาจสะสมความไม่พอใจเล็ก ๆ จนกลายเป็นความขัดแย้งต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ถึงแม้ความสัมพันธ์จะดูเป็นเรื่องของ “บุคคล” แต่แท้จริงแล้วมีผลกระทบต่อระบบการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโดยตรง หากองค์การไม่ตระหนักถึงความสำคัญ of ความสัมพันธ์นี้ อาจจะต้องเผชิญกับปัญหาการลาออกที่ยากจะแก้ไขในระยะยาว ซึ่งผลการศึกษาของผู้วิจัยไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Pu, et al. (2024) กล่าวว่า ความสามารถในการฟื้นตัวทางจิตใจของพยาบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวกลางที่สำคัญในการเสริมสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงาน

สมมติฐานที่ 1.3 สุขภาวะทางจิตด้านความเป็นตัวของตัวเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิจัยนี้ พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านความเป็นตัวของตัวเองไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า องค์กรที่มีการสนับสนุนให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน และให้บุคลากรทางการแพทย์แสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองได้ในที่ทำงาน เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความสุขในการทำงานและไม่ให้เกิดความรู้สึกอึดอัดหรือไม่รู้สึกรู้ว่าถูกจำกัดทางความคิด แต่การแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองในองค์กรก็ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ซึ่งผลการศึกษาของผู้วิจัยไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ อุบลทิพย์ ไชยแสง (2566) ที่กล่าวว่า การมีสุขภาวะทางจิตที่ดีช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้ตามศักยภาพของตนเอง นอกจากนี้ยังเน้นว่าความสามารถในการควบคุมตนเองและตัดสินใจอย่างอิสระ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลและมีความมั่นคงทางจิตใจ

สมมติฐานที่ 1.4 สุขภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิจัยนี้ พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า แม้ว่าองค์กรจะให้อิสระแก่บุคลากรในโรงพยาบาลในการจัดการกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้การทำงานในแต่ละหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่น แต่ก็ไม่ได้ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว ดังนั้นสุขภาวะทางจิตด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งผลการศึกษาของผู้วิจัยไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Qian & Balwi (2024) ที่กล่าวว่า ความตั้งใจอยู่ในงานเป็นผลมาจากองค์ประกอบหลายด้าน รวมถึงลักษณะเฉพาะของบุคคล สภาพแวดล้อมขององค์กร และสภาพตลาดภายนอก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หากบุคลากรสามารถจัดการกับสภาพแวดล้อมการทำงานของตนเองได้ดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ และมีความสามารถในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็จะช่วยเพิ่มความตั้งใจอยู่ในงานของพวกเขา

สมมติฐานที่ 1.5 สุขภาวะทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิจัยนี้พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านการมีเป้าหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า การตั้งเป้าหมายในการทำงานช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และตระหนักถึงคุณค่าของตนเองในบทบาทที่มีความสำคัญต่อองค์กร รวมทั้งการมีเป้าหมายทำให้บุคลากรมองเห็นแนวทางในการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่ จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม Generation Y ซึ่งอยู่ในช่วงวัยทำงาน การตั้งเป้าหมายในชีวิตมีส่วนสำคัญต่อการสร้างความมั่นคงและช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจอยู่ในงานอย่างยาวนาน โดยผลการศึกษาของผู้วิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ Seligman (2011) กล่าวถึงสุขภาวะทางจิตว่า ไม่ได้หมายถึงเพียงแค่ความรู้สึกดีหรือการมีอารมณ์บวก แต่รวมถึงการมีชีวิตที่มีคุณค่า มีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายในชีวิต โดยการที่บุคคลมีเป้าหมายในชีวิตจะช่วยให้พวกเขารู้สึกมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทำ และมองเห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำอยู่ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความผูกพันกับงานและองค์กร

สมมติฐานที่ 1.6 สุขภาวะทางจิตด้านการมีความองงามในตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิจัยนี้พบว่า สุขภาวะทางจิตด้านการมีความองงามในตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการฝึกฝนทักษะ

ทางวิชาชีพและการพัฒนาความรู้ทางการแพทย์ หรือการได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้มีศักยภาพและเติบโตในหน้าที่รับผิดชอบ แต่ในท้ายที่สุดแล้วความงอกงามในตนเองและการพัฒนาทักษะของตนเองก็ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งผลการศึกษาของผู้วิจัยไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Maslow (1943) ที่กล่าวว่า การมีความงอกงามในตนเองเป็นส่วนหนึ่งของลำดับขั้นของความต้องการ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิตของมนุษย์ โดยในระดับนี้บุคคลจะมุ่งเน้นการพัฒนาและการเติบโตของตนเองเป็นหลัก แต่ในบางกรณีการบรรลุการพัฒนาอาจไม่ได้เชื่อมโยงโดยตรงกับการตัดสินใจคงอยู่ในงาน หากงานนั้นไม่ได้ให้โอกาสในการพัฒนา และการศึกษาของ Ryff (1989) กล่าวว่า การมีความงอกงามในตนเองความรู้สึกว่าตนเติบโตและมีการพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจอย่างต่อเนื่อง พร้อมเปิดรับประสบการณ์ใหม่ตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนเอง และมองเห็นโอกาสแห่งการปรับปรุงพฤติกรรมของตนตลอดเวลา รวมถึงกระบวนการพัฒนาตนเองทั้งด้านจิตใจ ความคิด ความสามารถ และคุณค่าทางจิตวิญญาณ เพื่อทำให้ชีวิตสมบูรณ์ขึ้นเติบโตทั้งในแง่ส่วนตัวและการมีความสัมพันธ์กับครอบครัว

7. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอให้ข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

7.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

7.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สุขภาวะทางจิตของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามี 3 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

7.1.1.1 ด้านความเป็นตัวของตัวเอง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความเป็นตัวเองได้อย่างเต็มที่ และมีอิสระในการตัดสินใจโดยปราศจากความกดดันหรือไม่ถูกครอบงำทางด้านความคิดจากครอบครัว ดังนั้น องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ของบุคลากร จัดให้มีการประชุมเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ หรือเมื่อบุคลากรแสดงความเป็นตัวของตัวเองได้ดีและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรจัดให้มีการมอบรางวัลหลากหลายรูปแบบเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการเป็นตัวของตัวเองและกระตุ้นให้พวกเขามีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

7.1.1.2 ด้านความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดี สามารถควบคุมและรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ทั้งในเรื่องการทำงานร่วมกับทีม การดูแลผู้ป่วย และการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและผลการทำงานเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความสมดุลในการทำงาน เช่น การจัดตารางเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ฝึกให้มีการใช้ระบบการจัดการข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะเกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.1.1.3 ด้านการมีเป้าหมายในชีวิต แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในโรงพยาบาลที่มีการตั้งเป้าหมายในชีวิตไว้อย่างชัดเจน เช่น การพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ การวางแผนก้าวหน้าในอาชีพ เป้าหมายเหล่านี้จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และผลักดันให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ดังนั้น องค์กรควรวางแนวทางที่ทำให้บุคลากรทุกระดับเห็นความสำคัญของการตั้งเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่ามีบทบาทในการช่วยให้บรรลุเป้าหมายทั้งของตนเองและขององค์กร เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีแนวโน้มที่จะทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาวเพิ่มมากขึ้น

7.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า สุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีสุขภาวะทางจิตที่ดีรวมไปถึงการเป็นที่ยอมรับภายในองค์กร สามารถแสดงออก

ถึงความเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเป็นอิสระ และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ถือเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงขึ้นด้วย ดังนั้น ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญกับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในองค์การเป็นอันดับแรก ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจและเห็นความสำคัญที่ได้รับการสนับสนุนด้านสุขภาวะทางจิตที่ดีจากองค์กร ยิ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานนานยิ่งขึ้น

7.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

7.1.3.1 ด้านการยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน แสดงให้เห็นว่า การยอมรับตนเองช่วยให้บุคลากรกล้าที่จะเผชิญกับความท้าทายและอุปสรรคต่าง ๆ ในงานอย่างมั่นใจ ซึ่งการยอมรับตนเองทำให้พวกเขา มีความเต็มใจที่จะพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และยอมรับข้อบกพร่องเพื่อแก้ไขและเรียนรู้สิ่งที่เกิดขึ้นจากความผิดพลาด ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมการยอมรับตนเองและสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง ไม่ตัดสิน เช่น จัดอบรมทักษะการเปิดเผยตนเองอย่างถูกวิธี จัดอบรมทักษะการยอมรับจุดแข็งจุดอ่อนของตนเอง จะช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจในตนเอง มีมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากยิ่งขึ้น

7.1.3.2 ด้านการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน แสดงให้เห็นว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือระหว่างหน่วยงาน ควรมีการกำหนดขอบเขตที่ชัดเจนและเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกอึดอัดระหว่างกัน การรักษาระยะห่างที่พอเหมาะจะช่วยให้แต่ละฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ทำให้ความสัมพันธ์นั้นกลายเป็นภาระหรือเกิดความไม่สบายใจ ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมให้เกิดความเคารพในความสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือจัดให้มีกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรเข้าใจถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอย่างเหมาะสม เช่น จัดกิจกรรม Team Building จัดอบรมทักษะการเข้าใจตนเองและการเข้าใจผู้อื่น จัดอบรมทักษะการปรับตัว เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานร่วมกันและเพิ่มความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

7.1.3.3 ด้านการมีเป้าหมายในชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน แสดงให้เห็นว่า การที่บุคลากรมีเป้าหมายในชีวิต ทำให้บุคลากรมีทิศทางที่ชัดเจนในการทำงาน และรู้สึกว่าการทำงานมีความสำคัญที่เชื่อมโยงไปถึงการบรรลุเป้าหมายของตนเอง อีกทั้งยังเพิ่มความมั่นใจในการทำงานและกระตุ้นให้บุคลากรกล้าที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การสนับสนุนความสมดุลชีวิตการทำงาน เช่น จัดอบรมการตั้งเป้าหมายและการพัฒนาตนเอง จัดการประชุมกลุ่มเพื่อสนับสนุนให้มีการตั้งเป้าหมายภายในทีม และจัดให้มีการติดตามประเมินผลความก้าวหน้าในเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งหากองค์กรให้ความสำคัญกับการมีเป้าหมายในชีวิตของบุคลากร จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในงานที่ทำอยู่ได้อย่างยาวนาน

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

7.2.1 ผู้วิจัยเสนอว่าควรทำการศึกษาจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มเฉพาะเจาะจง เช่น บุคลากรระดับปฏิบัติการ บุคลากรระดับบริหาร เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรแต่ละระดับ และเป็นการรวบรวมความเห็นจากบุคลากรทุกระดับขององค์กรเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตให้มีความเหมาะสม

7.2.2 ผู้วิจัยเสนอว่าควรทำการศึกษาเกี่ยวกับประชากรในกลุ่มอื่นที่อาจมีปัญหานี้ในเรื่องอัตราในการลาออกจากงานสูง เช่น พนักงานรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการ หรือบุคลากรในอุตสาหกรรมโรงงาน เป็นต้น การศึกษาที่หลากหลายจะทำให้เห็นความแตกต่างที่น่าสนใจ สามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ประเมินภาพรวมขององค์กรเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา ด้านต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีสุขภาวะทางจิตที่ดี

7.2.3 ผู้วิจัยเสนอว่าควรเพิ่มตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรเพิ่มเติม เช่น ความยุติธรรมในองค์การ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ความเครียดทางจริยธรรม การรับรู้ถึงโอกาสในการเติบโต เพื่อศึกษา

ความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงาน โดยสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดความตั้งใจอยู่ในงานกับองค์กรนานยิ่งขึ้น

7.2.4 เพื่อให้งานวิจัยด้านนี้เกิดการต่อยอด ผู้วิจัยเสนอว่าควรทำวิจัยผสมผสาน (mix method) ในเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์วิเคราะห์โดยการพรรณนา หรือวิจัยเชิงทดลองเพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างก่อนและหลังการทดลอง โดยจัดทำโปรแกรมการอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตและความตั้งใจอยู่ในงาน ผลการศึกษาที่ได้ยังสามารถนำไปประเมินเพื่อพัฒนาเสริมส่วนที่ขาดให้แก่บุคลากรในแต่ละระดับได้อย่างเหมาะสม

8. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กระทรวงสาธารณสุข. (2564). *กลุ่มพัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายด้านสุขภาพกองยุทธศาสตร์และแผนงาน*. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- กฤษดา แสงดี. (2551). สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพ ในประเทศไทย. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*, 2(1), 40-46.
- เกียรติพร เชื้อโพทอง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการสอนงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีนครินทร์*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- จุไรวรรณ บินดุเหล็ก. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการและ ลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ดลดาว วงศ์ธีระธรรม, พระปลัดอานนท์ ช่างแรงการ และสมพงษ์ บันหุ่น. (2564). การพัฒนาตัวบ่งชี้สุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารจิตวิทยาพุทธศาสตร์ประยุกต์เพื่อสังคม*, 7(1), 19-36. สืบค้นจาก doi:<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/human/article/view/251316>
- นภาพันท์ ใจคำปัน. (2564). *ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า*. (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- นิวัติ ไชยแสง, อุบลทิพย์ ไชยแสง และอาบาตี เจอะอาแดร์. (2566). แนวคิด และแนวทางการสร้างเสริมในผู้สูงอายุตามบริบทชายแดนใต้. *วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน*. *วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน*, 9(3), 9-18.
- พระปลัดอานนท์ ช่างแรงการ. (2564). *การพัฒนาสุขภาวะทางจิตของพยาบาลวิชาชีพด้วยการปรึกษากลุ่มแนวพุทธ*. (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, จิตวิทยาการปรึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิพากร เลขภัสร์. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก และการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- เมริษา กิ่งแก้ว. (2566). *งานที่มีความหมายและความสมดุลระหว่างงานกับสุขภาพที่พยากรณ์ความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานโรงแรม*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- สุภารัตน์ ศรีปฏิมากร. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและพื้นที่อุปสรรค การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงาน โดยมีความสุขในการทำงานเป็นตัวแปรกำกับ* : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

ภาษาอังกฤษ

- Bradburn N. M., & Caplovitz D. (1965). Reports on happiness : A pilot study of behavior related to mental health. *Current Urban Studies*, 3(4).
- Chew Janet, & Chan Christopher C. A. (2008). Human resource practices, organizational commitment and intention to stay. *International Journal of Manpower*, 29(6), 503-522.
- 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.
- Fredrickson B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychological Association*, 56(3), 218-226.
- Maslow A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Pu Jiangfeng, Wang Waner, Li Gege, Xie Zhanghao, Fan Xuanhao, Zhan Ningjing, Huang Huigen. (2024). Psychological resilience and intention to stay among nurses : the mediating role of perceived organizational support. *Frontiers in Psychology*, 15.
- Qian Hu, & Balwi Mohd. (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.
- Ryan R. M., & Deci E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychological Association*, 55(1), 68-78.
- Ryff Carol. (1989). Happiness is everything, or is it? *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Seligman Martin EP. (2011). Flourish : A visionary new understanding of happiness and well-being : Simon and Schuster. A Book Review. *NHRD Network Journal*, 9(4), 106-109. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/0974173920160420> (Original work published 2016)
- Shanafelt Tait D., & Noseworthy John H. (2017). Executive Leadership and Physician Well-being : Nine Organizational Strategies to Promote Engagement and Reduce Burnout. *Mayo Clinic Proceedings*, 92(1), 129-146.
- World Health Organization. (2022). *World mental health report : Transforming mental health for all*. Geneva : World Health Organization.
- Yamane Taro. (1973). *Statistics : An introductory analysis*. Harper & Row. Retrieved from <https://books.google.co.th/books?id=dX-HBsrLHMIC>