

ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่น
เขตกรุงเทพมหานคร

นางสาวปิยธิดา ว่างสาร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2553

**Motivation Factors of Employee at Performance
Local Health Clinic in Bangkok Area**

Miss Piyathida Wangsan

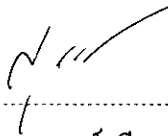
**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University**

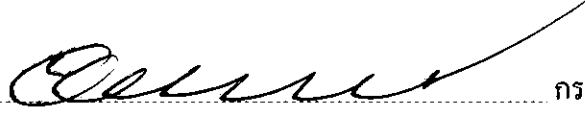
2010

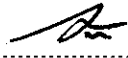
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บัณฑิตการมุ่งใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชน
อบอุ้นเขตกรุงเทพมหานคร
ชื่อและนามสกุล นางสาวปิยธิดา ว่างสาร
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุวิณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2553

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุวิณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. เชาว์ โจรนแสง)


.....
(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นควัวอิสระ ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่น
เขตกรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษา นางสาวปิยธิดา วงสาร รหัสนักศึกษา 2513000253 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุวิณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ **ปีการศึกษา** 2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความสำคัญของปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร (3) หาแนวทางในการปรับปรุงการจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นกรุงเทพมหานคร

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจคือพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในคลินิกชุมชนอบอุ่น เขตกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 345 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-31 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงาน 1-3 ปี มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุข รายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท (1) ระดับความสำคัญในปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะขอบเขตงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (2) ความสัมพันธ์ในปัจจัยจูงใจขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะด้านตำแหน่งงาน และรายได้มีความแตกต่างกันในทุกๆ ด้านของปัจจัยจูงใจ ส่วนระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกันในทุกๆ ด้านของปัจจัยจูงใจ (3) คลินิกชุมชนอบอุ่นควรมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร จัดให้มีการฝึกอบรมในด้านต่าง เพิ่มมากขึ้น และควรทำความเข้าใจกับพนักงาน ในเรื่องความยุติธรรม ความเสมอภาคในการทำงานสวัสดิการต่างๆ การวัดผลงาน เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง และขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยจูงใจ พนักงานคลินิกชุมชนอบอุ่นกรุงเทพมหานคร

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์สุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ ประธานกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์ และได้กรุณาช่วยตรวจสอบแก้ไขการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้ให้ถูกต้องจนกระทั่ง สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่สำนักบรรณสารสนเทศ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการค้นคว้าตำราและข้อมูลเพิ่มเติม และขอขอบคุณพนักงานในคลินิก ชุมชนอบอุ่น เขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รวมไปถึงเพื่อนๆ MBA8 ทุกท่านที่คอยให้กำลังใจตลอดการศึกษา

นอกจากนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

ปิยธิดา วังสาร

ตุลาคม 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
การจูงใจ.....	7
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	19
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	22
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	22
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	24
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	26
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิก ชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร.....	29
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร.....	34
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร.....	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยอนามัย ในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ...	49
บทที่ 5 สรุปรการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	61
สรุปรการวิจัย	61
อภิปรายผล	66
ข้อเสนอแนะ	69
บรรณานุกรม	70
ภาคผนวก	73
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม	74
ข แบบสอบถาม	76
ประวัติผู้ศึกษา	85

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและคำร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในคลินิกชุมชน อบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร.....	27
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความคิดเห็นในปัจจุบันใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม.....	29
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความคิดเห็นในปัจจุบันใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะขอบเขตงาน.....	30
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความคิดเห็นในปัจจุบันใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน.....	31
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความคิดเห็นในปัจจุบันใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ.....	32
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความคิดเห็นในปัจจุบันใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	33
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความคิดเห็นในปัจจุบันใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับ.....	33
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความคิดเห็นในปัจจุบันใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม.....	34
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความคิดเห็นในปัจจุบันใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านตำแหน่งงาน.....	35

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน.....	35
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	36
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการบังคับบัญชา.....	37
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายการบริหารงาน.....	38
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	39
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	40
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	41
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว.....	41
ตารางที่ 4.18 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ.....	42

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามอายุ.....	43
ตารางที่ 4.20 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	44
ตารางที่ 4.21 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	45
ตารางที่ 4.22 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน.....	46
ตารางที่ 4.23 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	47
ตารางที่ 4.24 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามรายได้.....	48
ตารางที่ 4.25 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามเพศ.....	50
ตารางที่ 4.26 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามอายุ.....	51
ตารางที่ 4.27 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	53
ตารางที่ 4.28 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	54
ตารางที่ 4.29 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน.....	56
ตารางที่ 4.30 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	57
ตารางที่ 4.31 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน จำแนกตามรายได้.....	59

ฉ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	3

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“คลินิกชุมชนอบอุ่น”เป็นชื่อของหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิที่ถูกตั้งขึ้นเพื่อแก้ปัญหาการเข้าถึงบริการของประชาชนในเขตเมือง (ใกล้บ้านแต่ไม่ใกล้ใจ) โดยเฉพาะผู้ที่อพยพแรงงานมาจากต่างจังหวัด และเป็นผู้ใช้แรงงานนอกระบบ กรณีเมื่อมองปัญหาจากผู้ให้บริการเป็นสำคัญ และเพื่อแก้ปัญหาให้กับเครือข่ายหน่วยบริการ โดยเฉพาะในเขตเมืองเช่นกัน ที่จำเป็นจะต้องขยายบริการระดับปฐมภูมิสู่ประชาชน ด้วยเหตุผลเพราะการให้บริการระดับนี้ที่โรงพยาบาลจะมีต้นทุนต่อหน่วยสูงเกินไป แต่ต้องประสบกับการลงทุนที่สูงมาก เช่นค่าเช่าอาคาร ที่ดิน หากจะซื้อขาดก็ยิ่งเป็นภาระแก่โรงพยาบาลที่ต้องใช้งบลงทุนจากงบที่มีอยู่เอง ซึ่งไม่เพียงพออยู่แล้วในการจัดบริการแก่ประชาชน ปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร และเมืองใหญ่ ๆ หลาย ๆ แห่ง สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ จึงได้ร่วมกับกรุงเทพมหานคร พัฒนารูปแบบการจัดบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิที่ทั้งใกล้บ้านและใกล้ใจเพื่อแก้ปัญหานี้และเกิดเป็นนวัตกรรมขึ้นในปี 2546 ที่ผ่านมา และมีการขยายสู่จังหวัดอื่น ๆ ที่เป็นเขตเมืองในปี 2547 เช่น จังหวัดนนทบุรี เป็นต้น

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องประกอบด้วยกลยุทธ์ที่ดีและมีความสามารถในการนำกลยุทธ์นั้นไปสู่การปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีกลยุทธ์ที่ดี ก็ย่อมไม่สามารถดำเนินงานได้ตามกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ได้ หากไม่มีบุคลากรที่มีความพร้อมและตั้งใจในการทำงาน ดังนั้นแนวทางสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จจึงต้องประกอบด้วยกลยุทธ์ที่ดี และความสามารถในการนำกลยุทธ์นั้นไปสู่การปฏิบัติงานได้เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถนั้นองค์กรก็จะต้องมีปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่จะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ สิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น การจูงใจก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเมื่อบุคลากรได้มีการพัฒนาแล้วองค์กรก็จำเป็นที่จะต้องรักษามูลค่าขององค์กรให้คงอยู่กับองค์กรไว้ และการจูงใจก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรได้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุดเพื่อสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ ในระยะยาว ต้องพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีความรู้ มีความสามารถในงานที่ปฏิบัติ

อย่างเต็มที่และถูกต้อง เพื่อการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าทั้งในสินค้าและบริการ โดยนำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความชำนาญของพนักงาน ช่วยเสริมสร้างศักยภาพและการพัฒนาฝีมือ ให้ดียิ่งๆขึ้นไป

ทางคลินิกชุมชนอบอุ่นจึง ได้มีการหาปัจจัยที่ช่วยจูงใจให้พนักงานเพื่อที่จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกอยากพัฒนา อยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุด เริ่มตั้งแต่การคัดเลือกพนักงานที่มีคุณภาพการฝึกอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งองค์กรจำเป็นต้องดูแลและพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ ในระยะยาว และพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถในการงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่และถูกต้องเพื่อการตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ

ดังนั้นผู้วิจัย จึงเห็นว่าการที่สามารถทราบถึงความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานภายในองค์กรนั้น จะช่วยให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่องค์กรนำมาใช้ในปัจจุบัน มีความเหมาะสม และเป็นที่พึงพอใจของพนักงานมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะสามารถนำมาปรับปรุง แก้ไข และรับรู้ถึงความต้องการของพนักงานได้อย่างถูกต้อง เพื่อที่จะทำให้พนักงานได้รับความพึงพอใจ และอยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างยาวนาน ซึ่งก็จะส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาต่อไปเรื่อยๆ และมีความก้าวหน้าต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

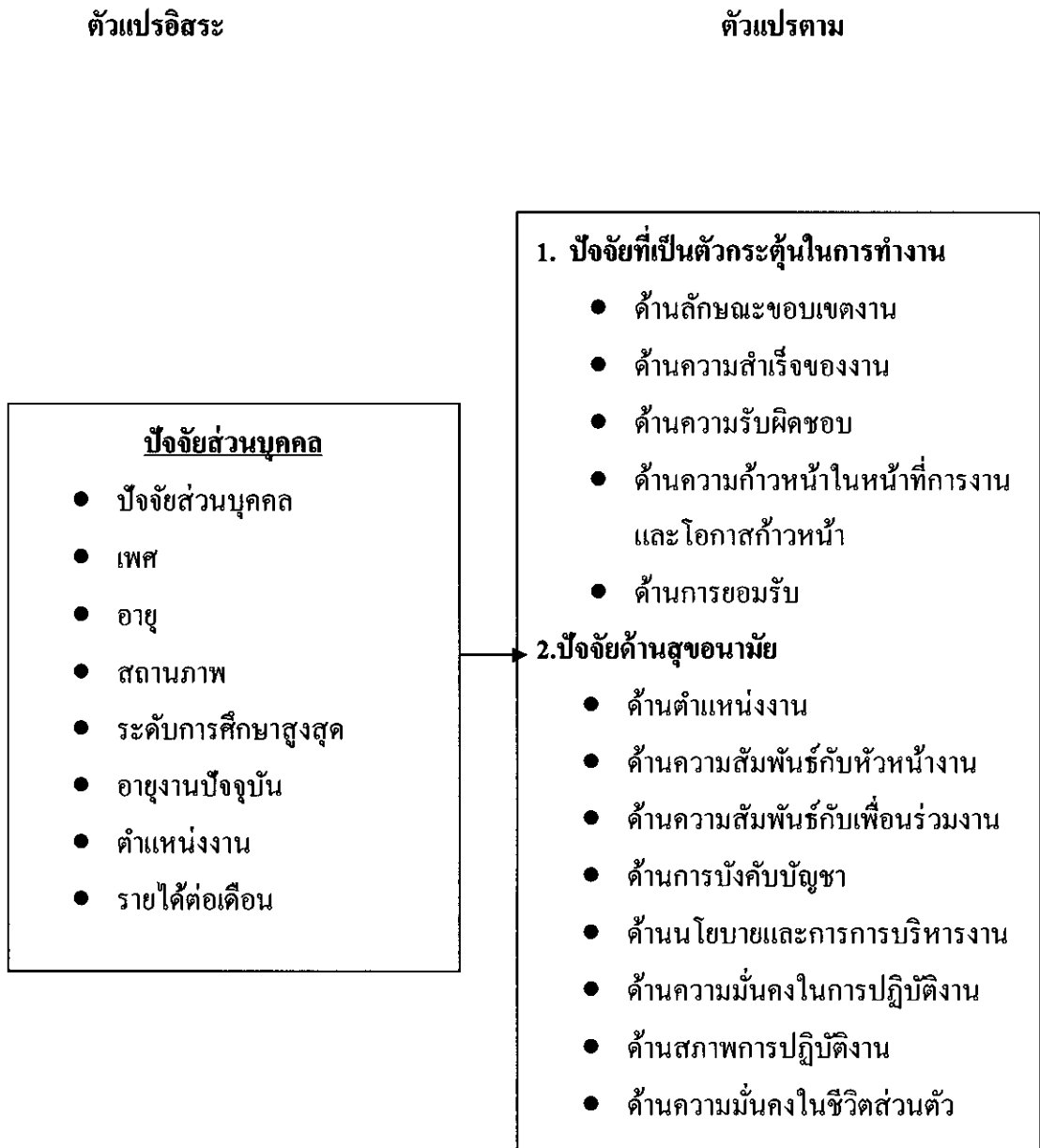
2.1 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาหาแนวทางในการปรับปรุงการจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่น กรุงเทพมหานคร

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงดังแผนภาพ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่อยู่ในคลินิกชุมชนอบอุ่น เขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 115 แห่ง จำนวน 345 คน ช่วงเวลา เดือนกรกฎาคม- ตุลาคม 2553

4.2 ทำการศึกษาโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฮอรัชเบอร์ก ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 เพศ หมายถึง เพศชายและเพศหญิงของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

5.2 อายุ หมายถึง อายุตามปีปฏิทินของ ของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

5.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่น เขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

5.4 สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพ โสด แต่งงาน หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ของของพนักงานในในคลินิกชุมชนอบอุ่น เขตกรุงเทพมหานครที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

5.5 ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับตำแหน่ง ของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่น เขตกรุงเทพมหานครที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

5.6 อัตราเงินเดือน หมายถึง เงินที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในแต่ละเดือนในปัจจุบันของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขต กรุงเทพมหานครที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

5.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาของการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มจนถึง ณวันที่ตอบแบบสอบถาม

5.8 ความสำคัญของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผลของงานกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่นทั้งภายในองค์กรหรือนอกองค์กร

5.9 เอกลักษณะของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่ต้นจนจบ กระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ และเห็นผลงานอย่างชัดเจน

5.10 ความมีอิสระในการตัดสินใจ หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการรับผิดชอบหรือแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่

5.11 ผลสะท้อนจากงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจากการปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิผลหรือไม่

5.12 ทักษะในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถหลาย ๆ อย่างในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผล

5.1.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ติดต่อกันและต่อสภาพการปฏิบัติงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อลักษณะการทำงาน และสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่อง ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

5.14 ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจการรับผิดชอบในงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่

5.15 สิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่จะได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ที่พักรักษาตัว ตลอดจนเงินจากสวัสดิการต่าง ๆ

5.16 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นและบรรลุเป้าหมายทั้งตนเองและหน่วยงาน

5.17 ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความเป็นมิตรและความช่วยเหลือเกื้อกูลกันจากสมาชิกที่ปฏิบัติงานร่วมกัน การมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอเมื่อมีโอกาสอันควร รวมทั้งเป็นที่รักใคร่และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

5.18 ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความยุติธรรมในการบริหารงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การให้ความไว้วางใจ การปกครองโดยใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ รวมทั้งการให้เกียรติและเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

5.19 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอันจะมีส่วนเกื้อกูลหรือส่งเสริมการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ที่ทำงานเหมาะสม การมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

5.20 การปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานในระหว่างเวลา 08.00 น. – 18.00 น. โดยปฏิบัติงานในคลินิกที่ตั้งอยู่ใกล้ชุมชนเพื่อรักษาประชาชนในชุมชนตาม สโลแกน “ใกล้บ้าน ใกล้ใจ” โดยเน้นการส่งเสริมและป้องกันโรคเพื่อให้ประชาชนในชุมชนมี สุขภาพที่ดี และดำเนินการตามมาตรฐานสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

5.21 คลินิกชุมชนอบอุ่น หมายถึง คลินิกที่ตั้งอยู่ในชุมชนเพื่อรักษาประชาชนใน ชุมชน ตามสโลแกน “ใกล้บ้าน ใกล้ใจ” โดยเน้นการส่งเสริมและป้องกันโรคเพื่อให้ประชาชนใน ชุมชนมีสุขภาพที่ดี และดำเนินการตามมาตรฐานสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทำให้ระดับความสำคัญของปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานในคลินิก ชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร

6.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในปรับปรุงปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ ความต้องการของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร

6.3 สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาแผนกลยุทธ์ทางการบริหาร ด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การปฏิบัติงานในองค์กร บุคลากร นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จำทำให้งานบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร และการที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็ต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานในการทำงาน ได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยแนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้องไว้ในบทนี้โดยสรุปดังนี้

1. การจูงใจ

1.1 ความหมายของการจูงใจ

1.2 ประเภทของการจูงใจ

1.3 ความสำคัญของการจูงใจ

1.4 ลักษณะของการจูงใจ

1.5 แนวคิด ทฤษฎีการจูงใจ

1.5.1 ทฤษฎีลำดับขั้นการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

1.5.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Hertzberg's Two Factor Theory)

1.5.3 ทฤษฎีการจูงใจของพอร์เตอร์ และลอว์เลอร์ (Porter and Laoler)

1.5.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y)

1.5.5 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1. การจูงใจ

คำว่า “การจูงใจ” (Motivation) มาจากคำว่า “Movere” ในภาษาละติน แปลว่า การเคลื่อนไหว (move) การจูงใจโดยทั่วไป หมายถึงแรงผลักดันหรือความปรารถนาที่ทำให้เกิดการกระทำ เนื่องจากการจูงใจมีผลต่อผลิตภาพในการทำงานของบุคลากร ผู้บริหารจึงควรมีความสนใจเพื่อให้สามารถจูงใจบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2550: 7-5)

1.1 ความหมายของการจูงใจ

แรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย ความหมายของแรงจูงใจ และการจูงใจ (Definition of motive and motivation) คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่างๆ กันดังนี้

1) แรงจูงใจ หมายถึง "บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย" (Walters.1978: 218) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผล ของการกระทำ นั่นเอง

2) แรงจูงใจ หมายถึง "สถานะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่สภาวะ "สิ่งแวดล้อม" (Loundon and Bitta.1988:368) จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

(1) เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ และ

(2) เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง

ส่วนการจูงใจ (motivation) เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้น โดยมีการให้ความหมายไว้ ดังนี้

1) การจูงใจ หมายถึง "แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ"(Schiffman and Kanuk. 1991:69)

2) การจูงใจ เป็นภาวะภายใน ของบุคคล ที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (แอนนิต้า อี วูลฟอล์ค Anita E. Woolfolk 1995)

3) การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรม นั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (ไมเคิล คอมแจน Domjan 1996)

จากคำอธิบายและความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลถูก กระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือคิดรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เกิดจาก การจูงใจ เป็น พฤติกรรม ที่มีใจเป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นผลสืบเนื่องมาจาก แรงผลักดัน หรือ แรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจ ด้วย

1.2 ประเภทของแรงจูงใจ

บุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบที่สำคัญ มีดังนี้

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรม ที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ จะไม่ทำงานเพราะ หวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure)
2. มีความทะเยอทะยานสูง
3. ตั้งเป้าหมายสูง
4. มีความรับผิดชอบในการทำงานดี
5. มีความอดทนในการทำงาน
6. รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง
7. เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน
8. เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้วผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจาก การแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมายก็เพื่อ ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
2. ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
3. ตั้งเป้าหมายต่ำ
4. หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้น พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมาก มักจะพัฒนามาจาก ความรู้สึกว่า ตนเอง "ขาด" ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็น "ปมด้อย" เมื่อมีปมด้วย จึงพยายามสร้าง "ปมเด่น" ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว
2. มักจะต่อต้านสังคม
3. แสวงหาชื่อเสียง
4. ชอบเสียง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ
5. ชอบเป็นผู้นำ

4) แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป บางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้นเด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่น หรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบ บุคคลหรือจากสื่อต่าง ๆ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว จะมีลักษณะที่สำคัญดังนี้ คือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่ ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

5) แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency Motive) สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพา จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ไม่มั่นใจในตนเอง
2. ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง มักจะลังเล
3. ไม่กล้าเสี่ยง
4. ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น

1.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะ พนักงานตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1) พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับ บุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2) ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด

ที่สุด ไม่หือถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งาน จะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหา วิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3) การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทาง คำเนิงาน ที่ดีกว่า หรือประสบ ผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคน เชื่อว่า การเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของ ความเจริญ ก้าวหน้า ของบุคคล แสดงให้เห็นว่า บุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง เมื่อค้นพบ เพื่อจะบรรลุ วัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคล ก็มักพยายามค้นหา สิ่งผิดพลาด และพยายาม แก้ไข ให้ดีขึ้นในทุก วิธีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การทำงานจน ในที่สุดทำให้ค้นพบ แนวทาง ที่เหมาะสมซึ่ง อาจจะต่างไป จากแนวเดิม

4) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความ เจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบ ให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมี จรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคล ที่มีความ รับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้ มีลักษณะ ดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

1.4 ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือ พฤติกรรม หลายรูปแบบเพื่อหาหน้าและ อาหารมาดื่มกิน สนองความต้องการทางกาย แต่ยังมี ความ ต้องการมากกว่านั้น เช่นต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน ค่าชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์ สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจ จึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัย ภายในและปัจจัยภายนอก

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมา เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์กรคือ สถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร กระทำ การต่างๆ ให้องค์กร เจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์กรจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกัน ทั้งเจ้าของกิจการ และพนักงานต่างร่วมกันค้าขายอาหารเล็กๆ น้อยๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อ ให้มีรายได้ ประทังกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่า

พนักงานหลายราย ที่ไม่ตั้งใจเข้างาน ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุด โดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดยเนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบ ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร มิใช่เพราะ เกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไป ก็กล่าวได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่ผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการ ได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะ แสดงพฤติกรรม เพื่อ ตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับ การยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงาน ทำงานเพียง เพื่อแลกกับ ค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียง เพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้ว ได้ความดีความชอบ เป็นต้น

1.5 แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจ

1.5.1 ทฤษฎีลำดับขั้นแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีลำดับขั้นแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ เพื่อให้ความต้องการนั้นได้รับการตอบสนอง โดยมาสโลว์มองว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุดเมื่อความต้องการระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นใดในระดับที่สูงขึ้นต่อไป (ริงสตรัค, 2548) ตามทฤษฎีแล้วมาสโลว์ ได้แยกลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ลำดับขั้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- 1) ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในการดำรงชีวิตอยู่ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เป็นต้น
- 2) ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ซึ่งเป็นความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
- 3) ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม เป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือกลุ่มสังคม สามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆการมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น
- 4) ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง และการยอมรับนับถือ

(Esteem Needs) คือความต้องการที่จะมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความรู้ความสามารถ ความต้องการในขั้นนี้มีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม

5) ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จ หรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต

(Self-Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสมหวังในชีวิตที่อยากทำอยากเป็นสิ่งที่ตนคาดหวังไว้ ถือเป็นความต้องการขั้นสูงสุด มนุษย์จะเกิดความต้องการถึงขั้นนี้ได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับขั้น ๆ มาเป็นอย่างดี ดังนั้นบุคคลที่จะเกิดความต้องการถึงขั้นสูงสุดนี้ได้ จึงมีไม่มากนักเมื่อค่าตอบแทนหรือปัจจัยเพื่อการดำรงชีพอื่น ๆ เป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์เท่านั้น เมื่อคนมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น และองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้ ย่อมจะทำให้เกิดความคับข้องใจ เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และท้ายที่สุด จะเกิดการแสวงหาสิ่งที่ดีกว่า

1.5.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

(Davis, 1972) เฮร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ.1966 และ ค.ศ. 1968 ปัญหาคือ ทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสังเกตเห็นได้ว่าการให้ค่าแรงค่าทำให้คนงานไม่พอใจ แต่การให้ค่าแรงสูงก็มีได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดจะทำให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิม แม้เงินจะมีความสำคัญก็ตาม ขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกันทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) และปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน (Motivator Factor) ซึ่งสองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์กร ควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน โดยปัจจัยทั้งสองดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

1) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน บุคคลจะไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่

- นโยบายและการบริหารงาน (Organization Policies) ได้แก่ นโยบายขององค์กรที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตขององค์กรและของตัวพนักงาน การบริหารงานที่เป็นระบบการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน ความมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ความเป็นธรรมในองค์กร

- ลักษณะของการบังคับบัญชา (Quality of supervision) เช่น ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรม ไม่ลำเอียงหรืออคติ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและปกครอง สามารถแนะนำวิชาการ หรือเทคนิคใหม่ ๆ มาปรับใช้ในองค์กรได้

- สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ ท่าเลที่ตั้งของที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน

- ค่าตอบแทน (Base wage or salary) ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับงานที่ทำ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็น ไปอย่างเหมาะสม

- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationships with peers) ได้แก่ พฤติกรรมต่าง ๆ ของคนในองค์กร ความมีน้ำใจ มิตรภาพ การให้ความร่วมมือ ไม่แข่งขันชิงดีชิงเด่น ไม่เอาเปรียบ ไม่ทับถมเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

- ตำแหน่งงาน (Status) ได้แก่ สถานะของบุคคลในองค์กร สิ่งที่แสดงถึงสถานภาพ หรือ ความสำคัญที่บุคคลมีต่อองค์กร เช่น การมีห้องทำงานส่วนตัว มีเลขานุการ มีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

- ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงของงานที่ทำความมั่นคงของบริษัท

- ความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว

2) ปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน และปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและดียิ่งขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง และความรู้สึกที่ดีกับงาน ได้แก่

- ความสำเร็จของงาน (Achievement) การที่สามารถทำงานให้ลุล่วงหรือสามารถแก้ปัญหา อุปสรรคไปได้ จะทำให้เกิดความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอื่นต่อไป

- การยอมรับ (Recognition) คือ การที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจูงใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

- ลักษณะและขอบเขตของงาน (Work itself) เช่น เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทายความสามารถ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด

- ความรับผิดชอบ (Responsibility) เช่น การได้รับเกียรติ และความไว้วางใจมอบหมายให้รับผิดชอบทำงานนั้น ๆ อย่างอิสระเสรี ให้โอกาสในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจตราควบคุมมากเกินไป

- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) เช่น การได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ในการทำงาน ขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น

- โอกาสในการก้าวหน้า (Growth) เช่น การมีโอกาที่จะเจริญเติบโต มีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน เป็นต้นปัจจัยจูงใจที่ทำให้คนมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน และพยายามทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนปัจจัยสุขอนามัยนั้นถึงแม้จะไม่ได้ช่วยให้ผลผลิต หรือประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ก็ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจต่องานที่ทำได้ กล่าวได้ว่า ปัจจัยสุขอนามัยนั้นอาจสามารถดึงดูดให้คนที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์กรในระยะเริ่มแรก แต่ก็ไม่สามารถเป็นรากฐานของความพึงพอใจในงานระยะยาว และตอบสนองต่อความต้องการทางด้านชื่อเสียง และความสำเร็จได้จึงต้องอาศัยปัจจัยจูงใจที่กระตุ้นการทำงานประกอบกันด้วย ปัจจัยทั้งสองประการ จึงเป็นสิ่งที่ต้องใช้ควบคู่กันในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.5.3 ทฤษฎีการจูงใจของพอร์เตอร์ และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler)

บางคนเรียกว่า ทฤษฎี An Intergrated Model of Motivation พอร์เตอร์ และ ลอว์เลอร์ (Porter and Lawler) ได้พัฒนารูปแบบเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจ โดยตั้งสมมุติฐานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่นๆ และการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทน ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจ

(Edward E.Lawler,Jr. and Lyman W. Porter, 1976: 20-28)

แบบจำลองการจูงใจของพอร์เตอร์ และลอว์เลอร์ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญคือความพยายาม ผลการปฏิบัติงาน รางวัลและความพึงพอใจ

จากทฤษฎีการจูงใจของพอร์เตอร์ และ ลอว์เลอร์ โดยเริ่มต้นจากการพิจารณาคุณค่าของรางวัลและการรับรู้ว่าคุณค่าของรางวัลอาจมาซึ่งรางวัล ซึ่งไม่ใช่การทำงานที่สูญเปล่า จะทำให้นุคคลมีความพยายามที่จะทำงาน แต่ความพยายามในการทำงานไม่อาจจะเกิดขึ้นได้ หากว่าบุคคลมีความรู้สึกว่าคุณค่าของรางวัลน้อยไป อย่างไรก็ตามความพยายามจะทำงานอย่างเดียวไม่สามารถทำให้เกิดผลสำเร็จขึ้นมาได้ ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ คุณลักษณะและความสามารถส่วนตัวของบุคคล ถ้าบุคคลมีความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมแล้ว สิ่งสำคัญขึ้นมา คือ การรับรู้ในบทบาทของตนเอง การเข้าใจผิด หรือการไม่รู้บทบาทของตนเองที่ตนเป็น

ผู้แสดง ถึงแม้ว่าจะมีความพยายาม มีความสามารถเหมาะสมก็ไม่ได้หมายความว่า บุคคลนั้นจะประสบความสำเร็จในงานนั้นได้ ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลจะต้องรับรู้ในบทบาทของตนเอง ถ้าเขาประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แน่แน่นอนเขาจะต้องได้รับรางวัล หรือผลตอบแทน ซึ่งอาจจะเป็นรางวัลภายนอกที่องค์กรจะเป็นผู้ให้ เช่นค่าตอบแทนการเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนขั้น หรือรางวัลภายใน ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในใจ เช่นความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ การยกย่อง ความมีชื่อเสียง แต่การได้รับรางวัลบุคคลจะต้องรู้ด้วยว่า รางวัลที่ได้รับนั้นยุติธรรมหรือไม่ เป็นธรรมเท่าเทียมกับผู้อื่นหรือไม่ ถ้ายุติธรรมเท่าเทียมกันบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งก็จะสะท้อนย้อนกลับ ไปเน้นคุณค่าของรางวัล หรือผลตอบแทนที่ได้รับ และจากผลสำเร็จในงานจะสะท้อนย้อนกลับ ไปรับรู้ความพยายามที่จะรับรู้การทำงานนั้น สามารถที่จะมาซึ่งรางวัล และการเห็นคุณค่าของรางวัล หรือผลตอบแทน รวมทั้งการได้รับรู้ว่า ความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัล จะทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะทำงานเป็นวัฏจักรเช่นเดิมอีก

เมื่อพิจารณาตัวแบบหรือทฤษฎีของ พอร์เตอร์ และ ลอร์เลอร์ ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ กล่าวคือ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดผลตอบแทนหรือรางวัล และในขณะที่เดียวกันผลตอบแทน หรือรางวัลที่มีความรู้สึกว่ามีคุณค่าเป็นธรรมก่อให้เกิดความพึงพอใจ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2526:95) อย่างไรก็ตามทั้ง พอร์เตอร์และลอร์เลอร์ ไม่ได้กล่าวอ้างว่า รูปแบบจำลองของเขาจะเป็นทฤษฎีการจูงใจที่สมบูรณ์ เป้าหมายของเขา คือ ต้องการชี้ให้เห็นถึงปัจจัย ที่สำคัญบางอย่าง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ(สมยศ นาวิการ, 2521:120) สำหรับความแตกต่างระหว่างแบบจำลองของพอร์เตอร์ และลอร์เลอร์ เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีอื่นๆ ที่มีความสำคัญ และสังเกตได้ชัดเจนมากประการหนึ่งก็คือการปฏิบัติหรือการทำงานจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ แต่รูปจำลองของ พอร์เตอร์ และ ลอร์เลอร์ ส่วนมากแล้วจะสอดคล้องกับทฤษฎีค้ำจุนของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจต้องเกิดมาจากตัวของงาน (เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2529:42)

1.5.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y)

แมคเกรเกอร์ (McGregor) เขียนหนังสือเล่มหนึ่งซึ่งแพร่หลายมาก ชื่อ “The Human Side of Enterprise” ในหนังสือเล่มนี้ แมคเกรเกอร์ ได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคนที่แตกต่างกันอย่างตรงกันข้าม โดยตั้งเป็นทฤษฎีขึ้นให้ชื่อว่าทฤษฎี X และทฤษฎี Y ทฤษฎี X มีข้อสมมติฐานว่า

(1) มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงานและจะหลีกเลี่ยงถ้าเขาสามารถทำได้
 (2) เนื่องจากมนุษย์ไม่ชอบทำงาน มนุษย์ส่วนใหญ่ต้องถูกควบคุม
 ถูกสั่งงาน ถูกขู่เข็ญ ถูกควบคุมด้วยการลงโทษ เพื่อให้พวกเขา มีความพยายามเพื่อบรรลุตามเป้าหมาย
 ขององค์การ

(3) มนุษย์โดยทั่วไปชอบที่จะได้รับคำสั่ง ประราณาหรือต้องการที่จะ
 หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไม่มีความทะเยอทะยาน ต้องการความปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด ส่วน
 ทฤษฎี Y มีข้อสมมติฐานตรงข้ามกับทฤษฎี X ดังนี้

1. การใช้ความพยายามทั้งพลังกาย และทางสมองในการทำงาน เป็น
 ธรรมชาติ เช่นเดียวกับการเล่น และการพักผ่อน
2. การควบคุมจากภายนอกและการขู่เข็ญคุกคามว่าจะลงโทษ ไม่ใช่วิธี
 เดียวที่ก่อให้เกิดความพยายามให้มุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การ
3. แต่มนุษย์จะให้ การสั่งการและควบคุมด้วยตนเอง เพื่อที่จะ
 ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การด้วยการให้ผลตอบแทน หรือ
 รางวัลตอบแทนตามความสำเร็จของผลงานของบุคคลแต่ละคน จะสามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดผลการ
 ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงต่อวัตถุประสงค์ขององค์การ
4. ภายใต้อาณัติที่เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียง
 ขอมรับความรับผิดชอบแต่จะแสวงหาความรับผิดชอบด้วย
5. ความสามารถที่จะใช้ความคิดจินตนาการ ความฉลาด และความคิด
 ริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์การ มีอยู่ทั่วไปอย่างกว้างขวางในตัวมนุษย์
6. ภายใต้อาณัติของชีวิตแบบอุตสาหกรรมสมัยใหม่
 ความสามารถสติปัญญาของมนุษย์โดยทั่วไป ถูกนำมาใช้เพียงบางส่วนเท่านั้น

(Douglas McGregor, 1960:33-57)

เมื่อสรุปแล้ว จะพบว่าทฤษฎี Y เป็นความต้องการในระดับสูง ตรงกันข้าม
 กับทฤษฎี X ซึ่งเป็นความต้องการในระดับต่ำ แมคเกรเกอร์ ซึ่งให้เห็นว่า การจูงใจให้คนทำงานนั้น
 ผู้บริหารต้องใช้ทฤษฎี Y เพราะถ้าผู้บริหารเข้าใจถึงคนงาน โดยมองในแง่ดี ก็จะเปิดโอกาสให้
 คนงานได้ใช้ความสามารถของเขาได้อย่างเต็มที่ และมีความรู้สึกว่าการทำงานเป็นสิ่งที่สนุกสนาน
 การใช้ทฤษฎี Y จึงจูงใจคนได้มากกว่าการใช้ทฤษฎี X แต่ทั้งนี้มิได้หมายถึงการละเลยต่อการ
 ควบคุมงานหากแต่เป็นการควบคุมเป็นการภายในเพราะพลังจูงใจที่อยู่ภายในไม่มีวิธีการพิเศษใดที่
 จะทำให้เกิดผลขึ้นได้นอกจากการสร้างภาวะการณ์ที่ก่อให้เกิดและส่งเสริมการจูงใจขึ้นเอง

1.5.5 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

ทฤษฎีการเสริมแรงนี้ เป็นทฤษฎีที่อธิบายความพึงพอใจในการทำงาน โดยมองในแง่ของการได้รับรางวัล การให้รางวัลแก่บุคคลในองค์การเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ การให้รางวัลต่างๆตามที่เขาคาดหมาย ตามประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้มาจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และจะปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา

ทฤษฎีการเสริมแรงนี้ให้ความสนใจในการที่จะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมโดยใช้ความหมายที่เป็นกลางว่า ตัวเสริมแรง (reinforcer) และการเสริมแรง (reinforcement) การเสริมแรงคือการที่ทำให้พฤติกรรมหนึ่งเกิดบ่อยครั้งมากขึ้น สิ่งใดก็ตามที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเกิดขึ้นบ่อยครั้งเรียกว่าตัวเสริมแรง เช่น การชมว่าเก่งเมื่อเด็กไหว้ ทำให้พฤติกรรมการไหว้เกิดขึ้นบ่อยครั้งขึ้นทฤษฎีการเสริมแรงอธิบายว่า คนเราเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับการเสริมแรงต่างๆทั้งทางบวกและทางลบ จะทำให้พฤติกรรมที่เกิดขึ้นแล้วไม่เกิดขึ้นอีก เป็นการระงับสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาผลของการเรียนรู้ ทำให้คนเราสามารถสร้างความคาดหวังได้ว่า พฤติกรรมใดจะได้รับเป็นตัวเสริมแรงความคาดหวังที่จะได้รับการเสริมแรง เพื่อผลักดันให้เกิดพฤติกรรมตามทฤษฎีการเสริมแรงนี้ พฤติกรรมจะเกิดขึ้นบ่อยครั้งขึ้นอยู่กับ

1. ความรวดเร็วของการเสริมแรงที่เกิดขึ้น
2. ประสบการณ์ในเรื่องการปรับตัวเสริมแรง
3. ปริมาณของตัวเสริมแรงที่ได้รับ

(Burrhus F. Skinner, 1993:154-163)

วิธีการในตัวเสริมแรงนี้ สกินเนอร์ (Skinner) พบว่าการที่ตัวเสริมแรงจะมีผลต่อพฤติกรรมนั้น จะขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ของมนุษย์ในเรื่องวิธีการให้ตัวเสริมแรง ซึ่งวิธีการให้ตัวเสริมแรงนี้แบ่งออกเป็น

1. การให้การเสริมแรงทุกครั้งติดต่อกัน (Continuous reinforcement)

หมายถึง การให้ตัวเสริมแรงทุกครั้งที่เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาเกิดขึ้น อันเป็นผลให้พฤติกรรมเกิดขึ้นบ่อยครั้ง และสม่ำเสมอแต่เมื่อใดที่ระงับการให้ หรือเรียกว่าตัวเสริมแรงคืน จะมีผลทำให้พฤติกรรมนั้นลดลงด้วย

2. การให้การเสริมแรงเป็นครั้งคราว (Intermittant reinforcement) หมายถึง การให้ตัวเสริมแรงต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราวตามจำนวนครั้ง หรือระยะเวลาที่พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้น หรือทำให้พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และโอกาสที่พฤติกรรมนั้นจะลดลงมีน้อยมากถึงแม้จะระงับการให้หรือตัวเสริมแรงคืนแล้วก็ตาม วิธีการเสริมแรงเป็นครั้งคราวแบ่งออกเป็น 4 วิธีคือ

2.1 การเสริมแรงในอัตราส่วนเดิม (Fixed ration) เป็นการให้ตัวเสริมแรงหลังจากที่บุคคลแสดงพฤติกรรมในจำนวนครั้ง เช่น เมื่อพฤติกรรมครบทุกๆ 5 ครั้ง จะได้รับตัวเสริมแรง 1 ครั้ง

2.2 การเสริมแรงตามช่วงเวลาเดิม (Fixed interval) เป็นการให้ตัวเสริมแรงต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้น หลังจากช่วงเวลาห่างกันเท่าเดิม เช่นการให้ตัวเสริมแรงต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้นทุกๆ 10 นาที

2.3 การเสริมแรงในอัตราส่วนที่ไม่เท่าเดิม (Variable ration) เป็นการให้ตัวเสริมแรงหลังจากที่บุคคลแสดงพฤติกรรมในจำนวนครั้งที่ห่างกันในอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงเช่นการให้ตัวเสริมแรงหลังจากที่บุคคลแสดงพฤติกรรมครบ 5 ครั้ง 10 ครั้ง 15 ครั้ง ซึ่งจะเห็นว่าเพิ่มขึ้นจากเดิม 5 ครั้ง ในแต่ละช่วงแต่ละตอนของการแสดงพฤติกรรม หรือเพิ่มขึ้นจากเดิมในอัตราส่วน 1 : 2 : 3

2.4 การเสริมในเวลาที่ไม่มีเท่าเดิม (Variable interval) เป็นการให้ตัวเสริมแรงต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่เพิ่มขึ้น หรือลดลงในแต่ละครั้งเป็นอัตราส่วนเช่น การให้ตัวเสริมแรงต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาห่างกัน 5 นาที 10 นาที 15 นาที หรือในช่วงเวลา 1 : 2 : 3 (Burrhus F. Skinner, 1969: 35)

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานในคลินิกชุมชน อปอื้นเขตกรุงเทพมหานคร นี้ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำผลวิจัยมาวิเคราะห์และนำเสนอไว้ในวรรณกรรมดังนี้

กัญญาภรณ์ (2542) ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่า โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจำนวน 325 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมด ซึ่งทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญและแบบเจาะจงทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และร้อยละ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจสุขอนามัย ทุกปัจจัยในระดับสำคัญมาก โดยให้ความสำคัญตามลำดับ ดังนี้ สภาพการทำงานการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่นและตำแหน่งงาน ส่วนการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานทุกปัจจัยในระดับสำคัญมาก โดยให้

ความสำคัญตามลำดับ ดังนี้ ผลสำเร็จในการทำงาน โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ทำ และการยอมรับจากผู้อื่น

วัลย์ลักษณ์ (2544) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือ พนักงานกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 12 สาขา รวมจำนวน 120 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบ คือ แบบสอบถามแบบปลายเปิด และแบบประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าไคสแควร์ และทดสอบความแตกต่างระหว่างข้อมูล โดยการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า ปัจจัยความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ แรงจูงใจด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จความก้าวหน้าในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

โสภิตา (2545) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของทาโร ยามาเน่ กลุ่มประชากรคือ พนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวง จำนวน 246 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบ คือแบบสอบถามแบบปลายเปิด และแบบประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ 12 และค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสุขอนามัยในระดับมาก และปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานระดับปานกลาง

สุบิน (2545) ทำการศึกษถึงความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน หลังการนำ ISO9002 มาใช้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูน จากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาคือพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดลำพูน จำนวน 108 ราย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบประมาณค่า ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ และค่าเฉลี่ย ผลปรากฏว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน และด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยด้านสุขอนามัย พนักงานให้ความสำคัญระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท บิวท์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปิยวดี (2543) ได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา และไม่เต็มเวลา ใน 4 สาขา คือ สาขาภาคสวนแก้ว สาขาเชียงใหม่ ในจังหวัดเชียงใหม่ สาขาจังหวัดเชียงราย และสาขาจังหวัด

อุทธธานี รวม 62 ราย โดยใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่า ซึ่งข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับปานกลาง กลุ่มปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน ที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตงาน และด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในลำดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับจากบุคคลภายนอก

ประทิน (2544) ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป ที่ทำงานโรงแรมที่มีห้องพักตั้งแต่ 130 ห้องขึ้นไป และโรงแรมชั้นนำในจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 159 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามแบบเลือกตอบ แบบประมาณค่า และแบบปลายเปิด นำมาทำการวิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าตอบแทน นโยบายการบริหารและการได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในงานของผู้บริหารโรงแรม การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การประสบความสำเร็จในงานควรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญและท้าทายความสามารถ ควรมีโอกาสได้ทำงานอย่างอิสระ และมีโอกาสเพิ่มพูนทักษะความรู้ เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริหาร และผู้บริหารโรงแรมมีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อโรงแรมที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

โอภาส (2545) ทำการศึกษาถึงปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้แทนยาบริษัทไฟเซอร์ อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด ประเทศไทย โดยทำการศึกษาในกลุ่มผู้แทนยาในประเทศไทยทุกคน รวม 122 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบประมาณค่า ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และร้อยละ ผลการศึกษาพบว่า ผู้แทนยา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยบำรุงรักษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยทุก ๆ ด้านผู้แทนยา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเรื่องเรื่อง “ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร” การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) โดยวิเคราะห์ถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของพนักงานคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาได้นำเสนอเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่จะทำการศึกษาในเรื่อง ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร คือพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในคลินิกชุมชนอบอุ่น เขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 163 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ใช้การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการหากลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้คลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน 5% ได้ดังนี้

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

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าคลาดเคลื่อน

แทนค่า

$$\begin{aligned} n &= \frac{163}{[1+{(163) \times (0.05)^2}]} \\ &= \frac{163}{[1+0.407]} \\ &= \frac{163}{1.407} \\ n &= 115.849 \end{aligned}$$

การสุ่มตัวอย่างของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานครสุ่มโดยวิธีการจับสลาก จำนวน 115 แห่งจากจำนวน 163 แห่ง และใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงแห่งละ 3 คน จากผู้ที่เกี่ยวข้องคือ แพทย์ พยาบาลวิชาชีพ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ผู้ช่วยพยาบาล รวมตัวอย่างพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่น ทั้งหมด 345 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในเรื่อง “ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร” ครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยอนามัยในการทำงานของพนักงานคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 48 ข้อ

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการสร้างแบบสอบถามแบ่งเป็นขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

2.1.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดแนวคิดในการศึกษา

2.1.2 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำราวิชาการ บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

2.1.3 กำหนดประเด็นและข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ในงานวิจัย

2.1.4 ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม

2.1.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น พร้อมแบบประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่จะทำการศึกษา เพื่อพิจารณาแบบสอบถาม เพื่อเป็นการทดสอบ

ความเที่ยงตรง ครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องของสำนวนภาษา จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในด้านต่างๆ ดังที่กล่าวมาและนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

2.1.6 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีความคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด

2.1.7 คำนวณหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้การคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ปรากฏผลได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.479-1.249 ส่วนแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ปรากฏผลได้ค่า 0.981

2.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม และนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้แก่ พนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่น เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 345 คน โดยการส่งแบบสอบถาม ไปตามคลินิกชุมชนอบอุ่น แต่ละแห่งที่ถูกสุ่มตัวอย่าง

3.2 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) และนำมาคำนวณวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยแบ่งได้ดังนี้

4.1 การคำนวณหาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้วิธีหาค่าความถี่ (Frequency) โดยสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การคำนวณหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตใจในการทำงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่น เขตกรุงเทพมหานคร โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

4.3 การคำนวณหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยอนามัยในการทำงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่น เขตกรุงเทพมหานคร โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

4.4 การคำนวณหาข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีหาค่า Chi – square เพื่อทดสอบความแตกต่าง

4.5 การคำนวณหาข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอนามัยกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีหาค่า Chi – square เพื่อทดสอบความแตกต่าง

ผู้ศึกษาได้ตั้งเกณฑ์การแปลความหมายหาค่าเฉลี่ย ที่มีเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2538: 177)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาในเรื่อง “ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร” จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน โดยมีผลการศึกษาแบ่งเป็น 5 ตอนดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยอนามัยในการทำงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร
4. ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร
5. ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยอนามัยในการทำงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 7 ด้าน ดังนี้

- 1.1 **ด้านเพศ** จากการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 84.93 และเป็นเพศชายจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.07 ดังแสดงในตารางที่ 4.1
- 1.2 **ด้านอายุ** จากการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 21-31 ปี มากที่สุดมีจำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 75.36 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.36 น้อยที่สุดคืออายุ 50 ปีขึ้นไปมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.03 ดังแสดงในตารางที่ 4.1
- 1.3 **ด้านสถานภาพสมรส** จากการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสดมากที่สุดมีจำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 72.17 รองลงมาคือสถานภาพสมรส มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 น้อยที่สุดคือสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.16 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

1.4 ด้านระดับการศึกษา จากการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุดมีจำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 71.59 รองลงมามีการศึกษาระดับอื่นๆ (ประถม มัธยมศึกษา ปวช) มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.17 น้อยที่สุดมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.64 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

1.5 ด้านอายุการทำงาน จากการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงาน 1-3 ปี มากที่สุดมีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมามีอายุการทำงาน 3-5 ปี มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 24.64 น้อยที่สุดมีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

1.6 ด้านตำแหน่งงาน จากการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มากที่สุดมีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 36.81 รองลงมามีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 25.51 น้อยที่สุดมีตำแหน่งงานเป็นแพทย์ มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

1.7 ด้านรายได้ จากการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท มากที่สุดมีจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 45.51 รองลงมามีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 24.64 น้อยที่สุดมีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.06 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขต กรุงเทพมหานคร

	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	52	15.07
	หญิง	293	84.93
	รวม	345	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	13	3.77
	21-31 ปี	260	75.36
	31-40 ปี	53	15.36
	41-50 ปี	12	3.48
	50 ปีขึ้นไป	7	2.03
รวม	345	100.00	

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส	โสด	249	72.17
	สมรส	92	26.67
	หม้าย/หย่าร้าง	4	1.16
	รวม	345	100.00
ระดับการศึกษา	ปวส/อนุปริญญา	40	11.59
	ปริญญาตรี	247	71.59
	สูงกว่าปริญญาตรี	16	4.64
	อื่นๆ	42	12.17
	รวม	345	100.00
อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	57	16.52
	1-3 ปี	115	33.33
	3-5 ปี	85	24.64
	5-10 ปี	73	21.16
	มากกว่า 10 ปี	15	4.35
	รวม	345	100.00
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยพยาบาล	67	19.42
	เจ้าหน้าที่สาธารณสุข	127	36.81
	พยาบาลวิชาชีพ	88	25.51
	แพทย์	15	4.35
	อื่นๆ	48	13.91
	รวม	345	100.00
รายได้	น้อยกว่า 10,000 บาท	85	24.64
	10,001-20,000 บาท	157	45.51
	201,001-30,000 บาท	70	20.29
	30,001-40,000 บาท	14	4.06
	40,001-50,000 บาท	19	5.51
	รวม	345	100.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิก ชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในคลินิกชุมชน
อบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความความคิดเห็น โดยรวม
ในปัจจัยงูใจ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.05 โดยมีความพึงพอใจในด้านการยอมรับมากที่สุด
มีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมา มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.19 น้อยที่สุดมี
ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.97 ดังแสดงตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความความคิดเห็นในปัจจัยงูใจใน
การปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ปัจจัยงูใจ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านลักษณะขอบเขตงาน	4.03	.56	มาก
ด้านความสำเร็จของงาน	4.19	.54	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.97	.60	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.81	.71	มาก
ด้านการยอมรับ	4.28	.66	มาก
รวม	4.05	0.61	มาก

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในคลินิกชุมชน
อบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะขอบเขตงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความความคิดเห็น
เห็นด้านลักษณะขอบเขตงาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.03 โดยมีความพึงพอใจในความสำคัญ
ของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.20 รองลงมา มีความพึงพอใจในด้านงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ
ความถนัด มีค่าเฉลี่ย 4.18 น้อยที่สุดมีความพึงพอใจในความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน
มีค่าเฉลี่ย 3.88 ดังแสดงตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความความคิดเห็นในปัจจุบันใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะขอบเขตงาน

ด้านลักษณะขอบเขตงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	3.88	.74	มาก
ความน่าสนใจของงาน	3.95	.70	มาก
ความท้าทายของงาน	3.95	.71	มาก
ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	4.20	.70	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	4.18	.70	มาก
รวม	4.03	.56	มาก

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความความคิดเห็นด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.19 โดยมีความพึงพอใจในการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมามีความพึงพอใจในการใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.24 น้อยที่สุดมีความพึงพอใจในการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.06 ดังแสดงตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความความคิดเห็นในปัจจุบันใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานครด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.27	.75	มาก
การใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	4.24	.63	มาก
การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	4.06	.72	มาก
ความรู้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.22	.64	มาก
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	4.15	.63	มาก
รวม	4.19	.54	มาก

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจุบันใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.97 โดยมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.09 รองลงมา มีความพึงพอใจในการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ย 4.06 น้อยที่สุดมีความพึงพอใจในความเหมาะสมของปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 3.79 ดังแสดงตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความความคิดเห็นในปัจจุบันใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.79	.82	มาก
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.90	.71	มาก
ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.09	.62	มาก
โอกาสในการแสดงความสามารถ	3.99	.69	มาก
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ	4.06	.68	มาก
รวม	3.97	.60	มาก

2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.81 โดยมีความพึงพอใจในโอกาสในการสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.98 รองลงมามีความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย 3.84 น้อยที่สุดมีความพึงพอใจในโอกาสศึกษาศึกษาต่อ อบรม ดูงาน มีค่าเฉลี่ย 3.72 ดังแสดงตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความความคิดเห็นในปัจจุบันใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การได้รับพิจารณาความดี ความชอบ	3.72	.86	มาก
โอกาสในการอบรม หรือฟื้นฟู ความรู้	3.77	.84	มาก
ความสามารถ			
โอกาสศึกษาศึกษาต่อ อบรม ดูงาน	3.72	.89	มาก
โอกาสในการสร้างประสบการณ์และความ			
ชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	3.98	.73	มาก
โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.84	.91	มาก
รวม	3.81	.71	มาก

2.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจุบันใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านการยอมรับ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.28 โดยมีความพึงพอใจในเป็นงานที่มีเกียรติและยอมรับจากสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมาที่มีความพึงพอใจในการได้รับความยกย่อง ชมเชย มีค่าเฉลี่ย 4.22 ดังแสดงตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความความคิดเห็นในปัจจุบันใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับ

ด้านการยอมรับ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
เป็นงานที่มีเกียรติและยอมรับจากสังคม	4.33	.64	มาก
การได้รับความยกย่อง ชมเชย	4.22	.73	มาก
รวม	4.28	.66	มาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในคลินิก

ชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็น โดยรวม
ในปัจจัยอนามัย อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.97 โดยมีความพึงพอใจในด้านตำแหน่งงานมากที่สุด
มีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมา มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 4.23 น้อย
ที่สุดมีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.53 ดังแสดงตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยใน
การปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวม

ปัจจัยอนามัย	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านตำแหน่งงาน	4.28	.60	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.05	.60	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.99	.60	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.89	.59	มาก
ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.82	.64	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.03	.67	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.95	.65	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.53	.87	มาก
ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว	4.23	.68	มาก
รวม	3.97	0.65	มาก

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในคลินิก

ชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานครด้านตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็น
โดยรวมด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.28 โดยมีความพึงพอใจในเรื่องเป็นงานเป็นที่
ยอมรับของสังคมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมา มีความพึงพอใจในเรื่องเป็นงานที่มีเกียรติ มีค่าเฉลี่ย
4.30 น้อยที่สุดมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา มีค่าเฉลี่ย 4.26 ดังแสดง
ตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	4.26	.80	มาก
ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.30	.67	มาก
ตำแหน่งงานที่มีเกียรติ	4.30	.68	มาก
ตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อบริษัท	4.26	.67	มาก
รวม	4.28	.60	มาก

3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในคลินิก

ชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานครด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.05 โดยมีความพึงพอใจในเรื่องความสนิทสนม และความเป็นกันเองมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.14 รองลงมาคือมีความพึงพอใจในเรื่องการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 4.10 น้อยที่สุดคือมีความพึงพอใจในการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.98 ดังแสดงตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความสนิทสนม และความเป็นกันเอง	4.14	.67	มาก
การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	4.10	.67	มาก
ความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	4.04	.69	มาก
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.99	.69	มาก
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา	3.98	.74	มาก
รวม	4.05	.60	มาก

3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในคลินิก

ชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานครด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.99 โดยมีความพึงพอใจในเรื่องความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.08 รองลงมามีความพึงพอใจในเรื่องการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.99 น้อยที่สุดมีความพึงพอใจในเรื่องการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.93 ดังแสดงตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานครด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	χ	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.93	.75	มาก
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	3.97	.70	มาก
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น	3.98	.69	มาก
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.99	.64	มาก
ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	4.08	.69	มาก
รวม	3.99	.60	มาก

3.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในคลินิก

ชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานครด้านการบังคับบัญชา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.89 โดยมีความพึงพอใจในเรื่องการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในงานที่ปฏิบัติมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงมามีความพึงพอใจในเรื่องการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.93 น้อยที่สุดมีความพึงพอใจในเรื่องความยุติธรรมในการกระจ่ายงาน มีค่าเฉลี่ย 3.80 ดังแสดงตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานครด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.91	.68	มาก
เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.92	.64	มาก
เปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.88	.68	มาก
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.93	.66	มาก
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในงานที่ปฏิบัติ	3.94	.66	มาก
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน	3.92	.69	มาก
ความยุติธรรมในการกระจายงาน	3.80	.80	มาก
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.83	.78	มาก
รวม	3.89	.59	มาก

3.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในคลินิก

ชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานครด้านนโยบายการบริหารงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมด้านนโยบายการบริหารงาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.82 โดยมีความพึงพอใจในเรื่องมีความชัดเจนในทางปฏิบัติมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.90 รองลงมาคือมีความพึงพอใจในเรื่องมีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย 3.90 น้อยที่สุดคือมีความพึงพอใจในเรื่องนโยบายฝึกอบรมพนักงานก่อนปฏิบัติงานในบริษัท มีค่าเฉลี่ย 3.73 ดังแสดงตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงถึงความความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานครด้านนโยบายการบริหารงาน

ด้านนโยบายการบริหารงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.82	.75	มาก
มีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.90	.74	มาก
มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ	3.90	.69	มาก
มีความยืดหยุ่นในการบริหาร	3.78	.71	มาก
วัตถุประสงค์มีความชัดเจน	3.82	.77	มาก
ความชัดเจนด้านนโยบายสวัสดิการ	3.81	.77	มาก
นโยบายฝึกอบรมพนักงานก่อนปฏิบัติงานในบริษัท	3.73	.77	มาก
รวม	3.82	.64	มาก

3.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในคลินิก

ชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานครด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.03 โดยมีความพึงพอใจในเรื่องความมั่นคงของบริษัทมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมามีความพึงพอใจในเรื่องภาพพจน์ของบริษัท มีค่าเฉลี่ย 4.08 น้อยที่สุดมีความพึงพอใจในเรื่องขนาดธุรกิจของบริษัท มีค่าเฉลี่ย 3.89 ดังแสดงตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานครด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความมั่นคงของบริษัท	4.10	.76	มาก
ภาพพจน์ของบริษัท	4.08	.72	มาก
ขนาดธุรกิจของบริษัท	3.89	.74	มาก
ความมั่นคงในตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน	4.04	.78	มาก
รวม	4.03	.67	มาก

3.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในคลินิก

ชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานครด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.95 โดยมีความพึงพอใจในเรื่องความสะดวกในการเดินทางมาทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมาคือความพึงพอใจในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม มีค่าเฉลี่ย 4.08 น้อยที่สุดคือความพึงพอใจในเรื่องจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 3.59 ดังแสดงตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.59	.96	มาก
ความพอเพียงของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมถึง คู่มือปฏิบัติงาน	3.86	.85	มาก
สถานที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง ความสะดวก เรียบร้อย ขนาดของสถานที่	4.02	.78	มาก
สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม	4.08	.86	มาก
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	4.22	.77	มาก
รวม	3.95	.65	มาก

3.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในคลินิก

ชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานครด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่
มีความคิดเห็น โดยรวมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.53 โดยมีความ
พึงพอใจในเรื่องเงินเดือนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.77 รองลงมาที่มีความพึงพอใจในเรื่องสิทธิวันลาต่างๆ
มีค่าเฉลี่ย 3.61 น้อยที่สุดมีความพึงพอใจในเรื่องเงินรางวัลพิเศษ มีค่าเฉลี่ย 3.41 ดังแสดงตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
เงินเดือน	3.77	.94	มาก
เงินรางวัลพิเศษ	3.41	1.03	ปานกลาง
เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานศพ	3.43	1.05	ปานกลาง
สิทธิวันลาต่างๆ	3.61	.96	มาก
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต	3.52	1.05	มาก
สวัสดิการด้านชุดฟอร์ม	3.42	1.09	ปานกลาง
กิจกรรมสันทนาการ เช่น งานกีฬา งานสังสรรค์ประจำปี	3.57	1.04	มาก
รวม	3.53	.87	มาก

3.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในคลินิก

ชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานครด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.23 โดยมีความพึงพอใจในเรื่องความภาคภูมิใจในอาชีพมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29 รองลงมาที่มีความพึงพอใจในเรื่องความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.20 น้อยที่สุดมีความพึงพอใจในเรื่องความเป็นอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 4.19 ดังแสดงตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว

ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ	4.20	.74	มาก
ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.19	.76	มาก
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.29	.71	มาก
รวม	4.23	.68	มาก

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานครผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 7 ส่วนโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลดังนี้

3.1 จำแนกตามเพศ

สมมติฐานที่ 4.1

H0 : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านเพศ

H1 : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านเพศ

ตารางที่ 4.18 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	Chi-Square	df	Sig
ด้านลักษณะขอบเขตงาน	7.538	13	.872
ด้านความสำเร็จของงาน	20.613	14	.112
ด้านความรับผิดชอบ	33.265	14	.003*
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	17.783	17	.403
ด้านการยอมรับ	5.638	6	.465

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาพบว่า

3.1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน **ด้านลักษณะขอบเขตงานไม่แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.18

3.1.2 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน **ด้านความสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.18

3.1.3 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.18

3.1.4 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.18

3.1.5 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านการยอมรับไม่แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.18

3.2 จำแนกตามอายุ

สมมติฐานที่ 4.2

H0 : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านอายุ

H1 : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านอายุ

ตารางที่ 4.19 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	Chi-Square	df	Sig
ด้านลักษณะขอบเขตงาน	156.753	52	.000*
ด้านความสำเร็จของงาน	104.807	56	.000*
ด้านความรับผิดชอบ	60.013	56	.332
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	113.973	68	.000*
ด้านการยอมรับ	64.638	24	.000*

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาพบว่า

4.1.1 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านลักษณะขอบเขตงานแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.19

4.1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.19

4.1.3 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.19

4.1.4 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.19

4.1.5 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านการยอมรับแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.19

4.2 จำแนกตามสถานภาพสมรส

สมมติฐานที่ 4.3

H0 : ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านสถานภาพสมรส

H1 : ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.20 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	Chi-Square	df	Sig
ด้านลักษณะขอบเขตงาน	40.013	26	.039*
ด้านความสำเร็จของงาน	29.476	28	.389
ด้านความรับผิดชอบ	23.271	28	.719
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	58.439	34	.006*
ด้านการยอมรับ	20.257	12	.062

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาพบว่า

4.2.1 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านลักษณะขอบเขตงานแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.20

4.2.2 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.20

4.2.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.20

4.2.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.20

4.2.5 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านการยอมรับไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.20

4.3 จำแนกตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 4.4

H0 : ปัจจัยจงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านระดับการศึกษา

H1 : ปัจจัยจงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.21 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	Chi-Square	df	Sig
ด้านลักษณะขอบเขตงาน	90.131	39	.000*
ด้านความสำเร็จของงาน	77.329	42	.001*
ด้านความรับผิดชอบ	48.283	42	.234
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	83.975	51	.002*
ด้านการยอมรับ	54.161	18	.000*

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาพบว่า

4.3.1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านลักษณะขอบเขตงาน

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.21

4.3.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความสำเร็จของงาน**

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.21

4.3.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความรับผิดชอบใหม่**

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.21

4.3.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่**

การงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.21

4.3.5 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านการยอมรับแตกต่างกัน**

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.21

4.4 จำแนกตามอายุการทำงาน

สมมติฐานที่ 4.5

H0 : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านอายุการทำงาน

H1 : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านอายุการทำงาน

ตารางที่ 4.22 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	Chi-Square	df	Sig
ด้านลักษณะขอบเขตงาน	80.728	52	.007*
ด้านความสำเร็จของงาน	93.098	56	.001*
ด้านความรับผิดชอบ	73.974	56	.054
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	129.428	68	.000*
ด้านการยอมรับ	26.873	24	.310

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาพบว่า

4.4.1 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านลักษณะขอบเขตงาน**

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.22

4.4.2 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความสำเร็จของงาน**

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.22

4.4.3 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความรับผิดชอบไม่**

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.22

4.4.4 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่**

การงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.22

4.4.5 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านการยอมรับไม่แตกต่าง**

กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.22

4.5 จำแนกตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานที่ 4.6

H0 : ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านตำแหน่งงาน

H1 : ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.23 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	Chi-Square	df	Sig
ด้านลักษณะขอบเขตงาน	147.632	52	.000*
ด้านความสำเร็จของงาน	157.111	56	.000*
ด้านความรับผิดชอบ	105.084	56	.000*
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	203.428	68	.000*
ด้านการยอมรับ	85.612	24	.000*

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาพบว่า

4.5.1 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านลักษณะขอบเขตงาน**

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.23

4.5.2 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความสำเร็จของงาน**

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.23

4.5.3 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน**

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.23

4.5.4 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่**

การงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.23

4.5.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านการยอมรับแตกต่างกัน**

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.23

4.6 จำแนกตามรายได้

สมมติฐานที่ 4.7

H0 : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านรายได้

H1 : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านรายได้

ตารางที่ 4.24 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	Chi-Square	df	Sig
ด้านลักษณะขอบเขตงาน	123.604	52	.000*
ด้านความสำเร็จของงาน	141.771	56	.000*
ด้านความรับผิดชอบ	113.198	56	.000*
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	179.685	68	.000*
ด้านการยอมรับ	79.295	24	.000*

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาพบว่า

4.6.1 รายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านลักษณะขอบเขตงานแตกต่างกัน**

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.24

4.6.2 รายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.24

4.6.3 รายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.24

4.6.4 รายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.24

4.6.5 รายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการยอมรับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.24

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยอนามัย ในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานครผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 7 ส่วนโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลดังนี้

5.1 จำแนกตามเพศสมมติฐานที่ 5.1 H_0 : ปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านเพศ

H_1 : ปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านเพศ

ตารางที่ 4.25 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	Chi-Square	df	Sig
ด้านตำแหน่งงาน	27.323	10	.002*
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	20.877	13	.075
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	22.225	11	.023*
ด้านการบังคับบัญชา	44.820	20	.001*
ด้านนโยบายการบริหารงาน	31.335	21	.068
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	28.616	13	.007*
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	23.503	16	.101
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	52.993	26	.001*
ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว	16.873	10	.077

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาพบว่า

5.1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.25

5.1.2 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.25

5.1.3 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.25

5.1.4 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.25

5.1.5 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านนโยบายการบริหารงานไม่แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.25

5.1.6 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.25

5.1.7 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.25

5.1.8 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.25

5.1.9 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.25

5.2 จำแนกตามอายุ

สมมติฐานที่ 5.2

H0 : ปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านอายุ

H1 : ปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านอายุ

ตารางที่ 4.26 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	Chi-Square	df	Sig
ด้านตำแหน่งงาน	52.474	40	.089
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	63.525	52	.131
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	70.232	44	.007*
ด้านการบังคับบัญชา	125.237	80	.001*
ด้านนโยบายการบริหารงาน	124.053	84	.003*
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	72.557	52	.031*
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	76.334	64	.139
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	142.862	104	.007*
ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว	44.820	40	.277

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาพบว่า

5.2.1 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.26

5.2.2 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.26

5.2.3 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.26

5.2.4 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการบังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.26

5.2.5 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านนโยบายการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.26

5.2.6 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.26

5.2.7 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.26

5.2.8 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.26

5.2.9 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.26

5.3 จำแนกตามสถานภาพสมรส

สมมติฐานที่ 5.3

H0 : ปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านสถานภาพสมรส

H1 : ปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.27 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยอ้อมในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	Chi-Square	df	Sig
ด้านตำแหน่งงาน	45.275	20	.001*
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	37.415	26	.069
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	37.333	22	.022*
ด้านการบังคับบัญชา	46.457	40	.224
ด้านนโยบายการบริหารงาน	62.587	42	.021*
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	23.589	26	.599
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	46.570	32	.046*
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	156.159	52	.000*
ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว	15.660	20	.737

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาพบว่า

5.3.1 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.27

5.3.2 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.27

5.3.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.27

5.3.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านการบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.27

5.3.5 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านนโยบายการบริหารงานแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.27

5.3.6 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.27

5.3.7 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.27

5.3.8 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.27

5.3.9 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.27

5.4 จำแนกตามระดับการศึกษา

สมมติฐานที่ 5.4

H0 : ปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านระดับการศึกษา

H1 : ปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.28 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	Chi-Square	df	Sig
ด้านตำแหน่งงาน	58.451	30	.001*
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	96.138	39	.000*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	53.349	33	.014*
ด้านการบังคับบัญชา	123.454	60	.000*
ด้านนโยบายการบริหารงาน	131.017	63	.000*
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	75.046	39	.000*
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	84.895	48	.001*
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	122.957	78	.001*
ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว	67.487	30	.000*

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาพบว่า

5.4.1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.28

5.4.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.28

5.4.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.28

5.4.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการบังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.28

5.4.5 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านนโยบายการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.28

5.4.6 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.28

5.4.7 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.28

5.4.8 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.28

5.4.9 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.28

5.5 จำแนกตามอายุการทำงาน

สมมติฐานที่ 5.5

H0 : ปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านอายุการทำงาน

H1 : ปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านอายุการทำงาน

ตารางที่ 4.29 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	Chi-Square	df	Sig
ด้านตำแหน่งงาน	87.065	40	.000*
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	63.068	52	.140
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	79.352	44	.001*
ด้านการบังคับบัญชา	183.676	80	.000*
ด้านนโยบายการบริหารงาน	188.470	84	.000*
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	115.189	52	.000*
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	126.597	64	.000*
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	209.536	104	.000*
ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว	69.689	40	.003*

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาพบว่า

5.5.1 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.29

5.5.2 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.29

5.5.3 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.29

5.5.4 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.29

5.5.5 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านนโยบายการบริหารงานแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.29

5.5.6 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.29

5.5.7 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.29

5.5.8 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.29

5.5.9 อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.29

5.6 จำแนกตามตำแหน่งงาน

สมมติฐานที่ 5.6

H0 : ปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านตำแหน่งงาน

H1 : ปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.30 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	Chi-Square	df	Sig
ด้านตำแหน่งงาน	83.510	40	.000*
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	91.787	52	.001*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	81.515	44	.001*
ด้านการบังคับบัญชา	138.451	80	.000*
ด้านนโยบายการบริหารงาน	175.149	84	.000*
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	80.606	52	.007*
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	91.231	64	.014*
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	219.407	104	.000*
ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว	87.411	40	.000*

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาพบว่า

5.6.1 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.30

5.6.2 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.30

5.6.3 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.30

5.6.4 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการบังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.30

5.6.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านนโยบายการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.30

5.6.6 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.30

5.6.7 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.30

5.6.8 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.30

5.6.9 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.30

5.7 จำแนกตามรายได้

สมมติฐานที่ 5.7

H0 : ปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านรายได้

H1 : ปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงานของพนักงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางสถานะด้านรายได้

ตารางที่ 4.31 ค่าสถิติ Chi - square เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	Chi-Square	df	Sig
ด้านตำแหน่งงาน	73.762	40	.001*
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	97.165	52	.000*
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	75.782	44	.002*
ด้านการบังคับบัญชา	104.794	80	.033*
ด้านนโยบายการบริหารงาน	119.240	84	.007*
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	91.012	52	.001*
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	75.283	64	.158
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	207.197	104	.000*
ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว	92.039	40	.000*

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาพบว่า

5.7.1 รายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.31

5.7.2 รายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.31

5.7.3 รายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.31

5.7.4 รายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.31

5.7.5 รายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านนโยบายการบริหารงานแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.31

5.7.6 รายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจใน**ด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.31

5.7.7 รายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.31

5.7.8 รายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.31

5.7.9 รายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.31

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้การสำรวจ (Survey) เพื่อทำการศึกษาในเรื่อง “ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร” โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 3 ข้อดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาหาแนวทางในการปรับปรุงการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นกรุงเทพมหานคร

1. สรุปการวิจัย

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-31 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 1-3 ปี มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท มากที่สุด

รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับอื่นๆ (ประถม มัธยมศึกษา ปวช.) มีอายุการทำงาน 3-5 ปี มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท

กลุ่มที่น้อยที่สุดผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีตำแหน่งงานเป็นแพทย์ มีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจในการทำงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความคิดเห็นในปัจจัยเชิงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.05 เมื่อแยกเป็นรายด้านจะพบว่า

1.2.1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจใน**ปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะขอบเขตงาน** อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.03 โดยมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.20

1.2.2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจใน**ปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จของงาน** อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.19 โดยมีความพึงพอใจในการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27

1.2.3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจใน**ปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบ** อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.97 โดยมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.09

1.2.4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจใน**ปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.81 โดยมีความพึงพอใจในโอกาสในการสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.98

1.2.5 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจใน**ปัจจัยเชิงใจด้านการยอมรับ** อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.28 โดยมีความพึงพอใจในเป็นงานที่มีเกียรติและยอมรับจากสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.33

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยอณามัยในการทำงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความคิดเห็นในปัจจัยอณามัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.97 เมื่อแยกเป็นรายด้านจะพบว่า

1.3.1 ปัจจัยอณามัยด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.28 โดยมีความพึงพอใจในเรื่องเป็นงานเป็นที่ยอมรับของสังคมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.30

1.3.2 ปัจจัยอณามัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.05 โดยมีความพึงพอใจในเรื่องความสนิทสนม และความเป็นกันเองมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.14

1.3.3 ปัจจัยอณามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.99 โดยมีความพึงพอใจในเรื่องความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.08

1.3.4 ปัจจัยอนามัยด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.89 โดยมีความพึงพอใจในเรื่องการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในงานที่ปฏิบัติมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.94

1.3.5 ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายการบริหารงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.82 โดยมีความพึงพอใจในเรื่องมีความชัดเจนในทางปฏิบัติมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.90

1.3.6 ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.03 โดยมีความพึงพอใจในเรื่องความมั่นคงของบริษัทมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.10

1.3.7 ปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.95 โดยมีความพึงพอใจในเรื่องความสะดวกในการเดินทางมาทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22

1.3.8 ปัจจัยอนามัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.53 โดยมีความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.77

1.3.9 ปัจจัยอนามัยด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.23 โดยมีความพึงพอใจในเรื่องความภาคภูมิใจในอาชีพมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29

1.4 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร

1.4.1 จำแนกตามเพศ กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยงูใจด้านลักษณะขอบเขตงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับ **ไม่แตกต่างกัน**อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนปัจจัยงูใจด้านความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจ**แตกต่างกัน**อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4.2 จำแนกตามอายุ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยงูใจด้านความรับผิดชอบ **ไม่แตกต่างกัน**อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยอนามัยในการทำงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร

1.5.1 จำแนกตามเพศ กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว **ไม่แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนปัจจัยอนามัยด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจ **แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5.2 จำแนกตามอายุ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว **ไม่แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจ **แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5.3 จำแนกตามสถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว **ไม่แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนปัจจัยอนามัยด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจ **แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5.4 จำแนกตามระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว **แตกต่างกัน** ในทุกๆ ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5.5 จำแนกตามอายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน *ไม่แตกต่างกัน* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนปัจจัยอนามัยด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจ *แตกต่างกัน* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5.6 จำแนกตามตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว *แตกต่างกัน* ในทุกๆ ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5.7 จำแนกตามรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน *ไม่แตกต่างกัน* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนปัจจัยอนามัยด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจ *แตกต่างกัน* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร และได้ผลการศึกษาออกมาแล้วนั้น ผู้ศึกษาได้นำผลการศึกษาที่ได้มาอภิปรายในประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

ด้านลักษณะส่วนบุคคลจากการศึกษาจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด นั้นอาจจะเป็นเพราะว่าการศึกษานี้เป็นการศึกษาที่เกี่ยวกับคลินิกอบอุ่นชุมชน ที่เป็นสถานบริการทางการแพทย์ ซึ่งผู้ที่ทำงานทางด้านนี้ส่วนมากแล้วจะเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยพยาบาล และแพทย์เป็นส่วนใหญ่ เพราะอาชีพพยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล โดยส่วนมากแล้วจะเป็นที่นิยมเรียนกันในเพศหญิง อีกทั้งอาชีพ

ทางด้านนี้ยังต้องการบุคคลากรที่มีความละเอียดอ่อน เอาใจใส่และมีความอดทนสูง จึงเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับเพศหญิงเป็นอย่างมาก ในด้านระดับการศึกษาที่จะพบว่าการที่จะเป็นบุคลากรทางสายการแพทย์ได้นั้น ผู้ที่ทำงานทางด้านนี้ จะต้องได้รับการเรียนและฝึกหัดมาโดยเฉพาะทางสายอาชีพนี้และยังต้องมีใบประกอบวิชาชีพจึงทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้นั้น ได้ผลออกมาว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี

เมื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานเราจะพบว่าในภาพรวมพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจในระดับมาก จากระดับทั้ง 5 ระดับ โดยเฉพาะในด้านการได้รับการยอมรับจากสังคมว่า อาชีพทางด้านนี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติ เพราะสังคมส่วนใหญ่จะมองว่าอาชีพทางด้านนี้จะต้องมีความเสียสละ และคอยช่วยเหลือผู้ที่เจ็บป่วยให้การดูแลรักษาจึงเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ผู้ที่ทำงานด้านนี้จึงรู้สึกมีความภาคภูมิใจในอาชีพนี้จึงได้ผลการวิจัยด้านความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจออกมาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ในขั้นที่ 4 เรื่องความต้องการการยกย่อง และการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) คือความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความรู้ความสามารถ ความต้องการในขั้นนี้มีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม เมื่อศึกษาแยกเป็นรายด้านในแนวคิดของปัจจัยจูงใจ ในด้านลักษณะขอบเขตของงานจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างจะให้ความสำคัญกับเรื่องความสำคัญของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด นั้นอาจเป็นเพราะว่างานทางด้านนี้เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของคน การที่จะปฏิบัติงานจึงต้องมีความระมัดระวังและเอาใจใส่เป็นอย่างมากกลุ่มตัวอย่างจึงให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากที่สุด ทางด้านความสำเร็จของงานกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในเรื่องการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานมากที่สุดนั้นก็น่าจะเกี่ยวเนื่องมาจากการทำงานด้านนี้นั้นเป็นวิชาชีพเฉพาะทางที่ต้องได้รับการเรียนและฝึกฝนมาโดยเฉพาะ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการมีโอกาสนในการสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติมากที่สุด นั้นคงเป็นเพราะการที่มีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพของตน จะทำให้ได้รับการยอมรับ และทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้เกิดความมั่นคงในชีวิตซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ในขั้นที่ 5 ในเรื่องความต้องการความสำเร็จ หรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (Self-Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสมหวังในชีวิตที่อยากทำอยากเป็นสิ่งที่ตนคาดหวังไว้ ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุด มนุษย์จะเกิดความต้องการถึงขั้นนี้ได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับต้นๆ มาเป็นอย่างดี

เมื่อศึกษาถึงปัจจัยอนามัยในการทำงานของพนักงานเราจะพบว่าในภาพรวมพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในปัจจัยงานในระดับมาก จากระดับทั้ง 5 ระดับ โดยกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในด้านตำแหน่งงานมากที่สุด เพราะงานทางด้านนี้เป็นงานที่ได้รับการยอมรับและมีเกียรติในสังคม และยังเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งตรงกับผลการวิจัยที่ออกมาว่า งานเป็นที่ยอมรับของสังคมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.30 รองลงมาคือเป็นงานที่มีเกียรติ มีค่าเฉลี่ย 4.30 ด้านความมั่นคงในการทำงานกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในเรื่องความมั่นคงของบริษัทมากที่สุด เพราะอาชีพนี้เป็นอาชีพที่จำเป็นมีความสำคัญ และเป็นที่ต้องการของสังคม จึงทำให้องค์กรเกิดความมั่นคง ผู้ที่ทำงานจึงรู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิตการทำงานไปด้วย ซึ่งตรงกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่ว่าด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในเรื่องความภาคภูมิใจในอาชีพมากที่สุด และยังคงคล้องกับแนวคิดการสร้างความพึงพอใจของ อำนาจ วัดจินดา (2550: 10-12) ที่กล่าวว่า*การสร้างความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานของบุคลากร ในองค์การองค์ประกอบและปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการบริหารงาน ผู้บริหารย่อมต้องการให้งานในหน่วยงานของตนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องการให้สมาชิกในองค์การมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความมั่นคงในการทำงาน ในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีหลักประกันว่า ทรายที่ตนปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถและผลงานได้ตามมาตรฐานของงาน ก็ยังคงสามารถปฏิบัติงานในองค์การนั้นได้ตลอดไป*

จากผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยงานในการทำงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร จะพบว่าลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในปัจจัยงานในการทำงาน โดยเฉพาะลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน และด้านรายได้ ที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันในทุกด้านของปัจจัยงานในการทำงาน อาจเป็นเพราะคนทุกคนนั้นมีความต้องการไม่เหมือนกัน ต่างคนก็ต้องการสิ่งที่ดีให้กับตนเอง ดังเช่นแนวคิดเรื่องทฤษฎีลำดับขั้นแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) ที่ว่า*ความต้องการของมนุษย์ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ เพื่อให้ความต้องการนั้นได้รับการตอบสนอง โดยมาสโลว์มองว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นใดในระดับที่สูงขึ้นต่อไป* มาสโลว์ ได้แยกลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้น คือ ความต้องการทางกายภาพ (Physical Needs) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการการยกย่อง และการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) และ ความต้องการความสำเร็จ หรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (Self-Actualization Needs)

จากผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยอนามัยในการทำงานของพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร จะพบว่าลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในปัจจัยอนามัยที่แตกต่างกันทุกๆ ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว นั้นอาจเป็นเพราะว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เป็นเครื่องกำหนดตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต่างกันด้วย ทำให้เกิดชนชั้นทางสังคม มีการแบ่งระดับการทำงาน เช่นระดับผู้บริหาร ระดับพนักงานปฏิบัติการ จึงทำให้ความต้องการในแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป เช่นระดับผู้บริหารจะเป็นกลุ่มที่มีความต้องการน้อยกว่า เพราะได้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่าอยู่แล้ว เช่นความมั่นคง การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีกว่า ซึ่งต่างจากระดับพนักงานปฏิบัติการ ที่มีความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ปัจจัยอนามัยจึงส่งผลกระทบต่อลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านรายได้และตำแหน่งงานในทุกๆเรื่อง

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. องค์กรควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์กรให้มากกว่านี้ เช่นการจัดให้มีการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นการสร้างโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. องค์กรควรให้ความสนใจกับพนักงาน ในเรื่องความยุติธรรม ความเสมอภาคในการทำงานสวัสดิการต่างๆ การวัดผลงาน เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน
3. องค์กรควรมีแผนการกระตุ้นเสริมแรง ที่เป็นรูปธรรมจะทำให้มีแรงจูงใจต่อการพัฒนาการทำงานของบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในด้านของผู้บริหาร เพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลที่จะนำไปใช้ปรับปรุงการบริหารองค์กรต่อไป
2. ควรศึกษาในด้านของผู้รับบริการ เพิ่มเติมเพื่อใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กานต์ชนิด มาตระกูล (2551) “การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการจงใจพนักงานบริษัทแอดวานซ์อิน เซอร์วิส จำกัด(มหาชน)ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย” การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542) “ปัจจัยจงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคม อุตสาหกรรมภาคเหนือ” การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- คณะกรรมการผลิตและบริหารชุดวิชาวิทยานิพนธ์ (2551) ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ หน่วยที่ 1-15 บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการนันทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นวพิทย์ เลียงเพชร (2552) “ปัจจัยจงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในธุรกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- บุญชม ศรีสะอาด (2543) การวิจัยเบื้องต้น. สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น กรุงเทพฯ.
- ปิยวดี สอนสิงห์ (2543) “ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจงใจในการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัทบูททีเรล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ประทีน หงษ์แก้ว (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของ ผู้บริหารในโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ฝ่ายส่งเสริมมาตรฐานบัณฑิตศึกษา, สำนักบัณฑิตศึกษา (2551) คู่มือการพิมพ์วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พิมพ์ครั้งที่ 5 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พริ้มเพรา ดิษยวงษ์ (2544) การจงใจ (Motivation) ค้นวันที่ 22 กันยายน 2553 จาก <http://www.chamlongclinic-psych.com/document/motif/index.html>

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2551) “รูปแบบของ CMU e – thesis” ค้นวันที่ 22 กันยายน 2553 จาก

<http://www.cmu-e-thesis.ac.th>

_____ . (2548) แรงจูงใจ การจูงใจ ค้นวันที่ 22 กันยายน 2553 จาก

<http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>

_____ . (2553) การจูงใจ ค้นวันที่ 22 กันยายน 2553 จาก

<http://www.docstoc.com/docs/24629782>

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) พฤติกรรมองค์การ ธรรมสาร กรุงเทพมหานคร

วลัยลักษณ์ คำเพ็ญ (2544) “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร: กรณีศึกษา ธนาคารกรุง

ศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระ

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วัชรภรณ์ สุริยาภรณ์ (2549) วิจัยธุรกิจยุคใหม่ สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิเชียร ศรีพฤษ (2546) “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์จังหวัด

เชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วันทนา ทาตาล (2549) “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในส่วนสำนักงาน

ของบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ” การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ศูนย์แพทย์ชุมชนสันทราย (2548) “คลินิกชุมชนอบอุ่น” ค้นวันที่ 22 กันยายน 2553 จาก

<http://deer.igetweb.com>

สุบิน รักเหล่า (2545) “ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานหลังการนำ

ISO9002 มาใช้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูน” การค้นคว้าแบบอิสระ

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สมยศ นาวิการ (2546) ความสำเร็จทางการบริหาร สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991

โสภิตา เพ็ญทอง (2545) “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิ

โครงการหลวง” การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

โอกาส เรืองวรรัชศิริ (2545) “ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้แทน

ยาบริษัทไฟเซอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ประเทศไทย” การค้นคว้าแบบอิสระ

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

1. ชื่อ นายแพทย์ธราธิป วนาวณิชย์กุล
 วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2524
 แพทยศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2526
 วุฒิบัตรศัลยกรรมกระดูกและข้อ
 ราชวิทยาลัยศัลยแพทย์กระดูกและข้อแห่งประเทศไทย พ.ศ.2533
 สถานที่ทำงาน บริษัทเพชรเกษมการแพทย์จำกัด เขตบางแค กรุงเทพมหานคร
 ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการและผู้อำนวยการสำนักงานบัตรประกันสุขภาพ
2. ชื่อ นายชูชาติ ไชยพิณ
 วุฒิการศึกษา ปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ.2548
 ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ.2552
 สถานที่ทำงาน บริษัทเพชรเกษมการแพทย์จำกัด เขตบางแค กรุงเทพมหานคร
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักบริหาร
3. ชื่อ นางสาวฉนิชนันท์ วงทะปา
 วุฒิการศึกษา ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต
 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พ.ศ. 2547
 ปริญญาตรีสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2552
 สถานที่ทำงาน บริษัท รดาวุฒิ จำกัด เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
 ตำแหน่ง ผู้จัดการคลินิก

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงาน
ในคลินิกชุมชนอบอุ่น เขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมี 3 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
 - ส่วนที่ 2 ความสำคัญของปัจจัยในการทำงาน
 - 2.1 ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) จำนวน 22 ข้อ
 - 2.2 ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) จำนวน 48 ข้อ
 - ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด (Open-ended question)
2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิดหรือการกระทำ บางอย่างของท่านในเรื่องการจูงใจในการปฏิบัติงานและเรื่องทั่วไป ขอให้เลือกคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดเพื่อประโยชน์ในการวิจัยอย่างแท้จริง
3. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอน ทุกข้อให้ตรงกับสภาพจริงของท่านมากที่สุดคำตอบของท่านไม่มีถูกหรือผิดและไม่มีผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่ประการใดแต่จะนำไปใช้เพื่อการวิจัยและสรุปผลโดยรวม เพื่อประโยชน์ในการศึกษาปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานในคลินิกชุมชนอบอุ่นเขตกรุงเทพมหานคร

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวปิยธิดา วังสาร

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย (/) หน้าคำตอบที่ท่านเลือก หรือเติมข้อความในช่องว่างที่กำหนด ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- | | | |
|-----------------------|---------------------------|-----------------------------|
| 1.เพศ | () 1.ชาย | () 2.หญิง |
| 2.อายุ | () 1.ต่ำกว่า 20 ปี | () 2.21-30 ปี |
| | () 3.31-40 ปี | () 4.41-50 ปี |
| | () 5.50ปีขึ้นไป | |
| 3.สถานภาพ | () 1.โสด | () 2.สมรส |
| | () 3.อื่นๆ | |
| 4.ระดับการศึกษาสูงสุด | () 1.ปวส/อนุปริญญา | () 2.ปริญญาตรี |
| | () 3.สูงกว่าปริญญาตรี | () 4.อื่นๆระบุ |
| 5.อายุงานปัจจุบัน | () 1.ต่ำกว่า 1 ปี | () 2.ระหว่าง 1-3 ปี |
| | () 3.ระหว่าง 3-5 ปี | () 4.ระหว่าง 5-10 ปี |
| | () 5.มากกว่า 10 ปี | |
| 6.ตำแหน่ง | () 1.ผู้ช่วยพยาบาล | () 2.เจ้าหน้าที่สาธารณสุข |
| | () 3.พยาบาลวิชาชีพ | () 4.แพทย์ |
| | () 5.อื่นๆ ระบุ..... | |
| 7.รายได้ต่อเดือน | () 1.น้อยกว่า 10,000 บาท | () 2.10,001- 20,000 บาท |
| | () 3.20,001- 30,000 บาท | () 4.30,001- 40,000 บาท |
| | () 5.40,001- 50,000 บาท | () 5.มากกว่า 50,001 ขึ้นไป |

ส่วนที่ 2 ความสำคัญของปัจจัยในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.1 ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)

ลำดับ	ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	ด้านลักษณะขอบเขตงาน					
1	ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน					
2	ความน่าสนใจของงาน					
3	ความท้าทายของงาน					
4	ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ					
5	งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด					
	ด้านความสำนึกของงาน					
6	การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน					
7	การใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน					
8	การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม					
9	ความรู้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน					
10	ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ					

ลำดับ	ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความรับผิดชอบ						
11	ความเหมาะสมของปริมาณงาน					
12	การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน					
13	ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย					
14	โอกาสแสดงความสามารถ					
15	การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ					
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสก้าวหน้า						
16	การได้รับพิจารณาความดี ความชอบ					
17	โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูความรู้ ความสามารถ					
18	โอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน					
19	สร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ					
20	โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
ด้านการยอมรับ						
21	งานมีเกียรติและสังคมยอมรับ					
22	การได้รับการยกย่องชมเชย					

2.2 ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors)

ลำดับ	ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	ด้านตำแหน่งงาน					
23	งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา					
24	ตำแหน่งงานเป็นที่ยอมรับของสังคม					
25	ตำแหน่งงานมีเกียรติ					
26	ตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อบริษัท					
	ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน					
27	ความสนิทสนม และความเป็นกันเอง					
28	การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน					
29	ความเชื่ออาทรจากผู้บังคับบัญชา					
30	การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
31	การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
32	การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน					
33	การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายขององค์กร					
34	การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น					
35	การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหา การทำงาน					
36	ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่					
	ด้านการบังคับบัญชา					
37	การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา					

ลำดับ	ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
38	เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ					
39	เปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
40	การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง					
41	การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในงานที่ปฏิบัติ					
42	การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน					
43	ความยุติธรรมในการกระจายงาน					
44	ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา					
	ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
45	มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร					
46	มีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง					
47	มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ					
48	มีความยืดหยุ่นในการบริหาร					
49	วัตถุประสงค์มีความชัดเจน					
50	ความชัดเจนด้านนโยบายสวัสดิการ					
51	นโยบายฝึกอบรมพนักงานก่อนปฏิบัติงานในบริษัท					
	ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน					
52	ความมั่นคงของบริษัท					
53	ภาพพจน์ของบริษัท					
54	ขนาดธุรกิจของบริษัท					
55	ความมั่นคงในตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน					

ลำดับ	ปัจจัยการจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	ด้านสภาพการปฏิบัติงาน					
56	จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน					
57	ความพอเพียงของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมถึงคู่มือปฏิบัติงาน					
58	สถานที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง ความสะอาดเรียบร้อยขนาดของสถานที่					
59	สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม					
60	ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน					
	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
61	เงินเดือน					
62	เงินรางวัลพิเศษ					
63	เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น งานแต่งงาน งานศพ					
64	สิทธิวันลาต่าง ๆ					
65	สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล / ประกันชีวิต					
66	สวัสดิการด้านชุดฟอร์ม					
67	กิจกรรมสันทนาการ เช่น งานกีฬา งานสังสรรค์ประจำปี					
	ความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว					
68	ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ					
69	ความเป็นอยู่ในปัจจุบัน					
70	ความภาคภูมิใจในอาชีพ					

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการกรอกแบบสอบถามในครั้งนี้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวปิยธิดา วังสาร
วัน เดือน ปีเกิด	27 มกราคม 2524
สถานที่เกิด	อำเภอปัว จังหวัดน่าน
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พ.ศ.2547
สถานที่ทำงาน	บจก.รดาวุฒิ (คลินิกชุมชนอบอุ่น) จังหวัดกรุงเทพฯ
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ