



ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 765 443 สัมมนาการเป็นผู้ประกอบการ
สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
ปีการศึกษา 2553

12490476 : สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ / ปฏิกิริยาจิตใจในการทำงาน / บุคลากร

เพ็ญพร ชัยสุวรรณ : ความพึงพอใจต่อปฏิกิริยาจิตใจในการทำงานของบุคลากร

โรงพยาบาลสมุทรสาคร

อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ภาวิณี บรรณลือพรศักดิ์. 92 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อปฏิกิริยาจิตใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 320 ราย โดยศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัยเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งแบ่งเป็น ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา และ ปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS ด้วยวิธีสถิติพรรณนา ซึ่งสถิติที่ใช้ประกอบด้วยค่าความถี่ ของค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way Anova ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษาของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์กับร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน การควบคุมดูแล สภาพการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารขององค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คือ ความสัมพันธ์กับได้บังคับบัญชา และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจมาก คือ ความสำเร็จในการทำงาน และผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจน้อย คือ ลักษณะของงานที่ทำให้ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน การได้เพิ่มพูนความรู้ และจากการทดสอบสมมติฐานทั้งหมดสรุปได้ว่า ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปฏิกิริยาจิตใจในการทำงานแตกต่างกัน

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร	ปีการศึกษา	2553
ลายมือชื่อนักศึกษา		
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา		

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีของอาจารย์ที่ปรึกษา
วิจัย อาจารย์ภาวิณี บรรลือพรศักดิ์ ได้สละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง ตรวจสอบแก้ไข
ข้อบกพร่องต่างๆที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งจนเสร็จสิ้นขั้นตอนการทำวิจัย ผู้จัดทำขอกราบ
ขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูง

อีกทั้งผู้ทำวิจัยยังได้รับการช่วยเหลือและคำแนะนำจากคณะเจ้าหน้าที่ที่ดูแลห้องสมุด ในการ
ค้นคว้าหาข้อมูลในห้องสมุดของมหาวิทยาลัย
ตลอดจนได้รับความเอื้อเฟื้อจากคณะบุคลากร โรงพยาบาลสมุทรสาคร ที่ให้ความร่วมมือ
ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ผู้จัดทำยังได้รับกำลังใจและความช่วยเหลือในด้านต่างๆจากครอบครัว รวมไปถึงเพื่อนๆ
ทุกคนที่ให้คำแนะนำและเป็นกำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้ หรือผู้ที่คอยช่วยเหลืออีกหลายท่านที่มีได้
เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้

ผู้จัดทำขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวมา และผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิจัยนี้จะ
สามารถนำไปใช้ประโยชน์สำหรับผู้เกี่ยวข้องต่อไป สำหรับส่วนที่ดีและคุณค่าของงานวิจัยฉบับนี้
ผู้วิจัยขอมอบแก่ผู้มีพระคุณและผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือทุกท่าน ส่วนข้อผิดพลาดและข้อบกพร่อง
ต่าง ๆ ผู้วิจัยขอรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร



โดย

นางสาวเพ็ญพร ชัยสุวรรณ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 765 443 สัมมนาการเป็นผู้ประกอบการ

สาขาวิชาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

ปีการศึกษา 2553

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง ข	
บทที่	
1 บทนำ 1	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1	
วัตถุประสงค์ของการวิจัย 2	
สมมติฐานของ การวิจัย 2	
ขอบเขตการวิจัย 2	
กรอบแนวคิดของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
นิยามศัพท์เฉพาะ 3	
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	5
ความหมายของความพึงพอใจ	5
วัตถุประสงค์ของการศึกษาความพึงพอใจ	6
ตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน -6	
แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ	8
ความหมายของการจูงใจ	8
วิธีการจูงใจ	9
เทคนิคการจูงใจ	10
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	15
ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow	15
ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg	17
การเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจ Maslow กับ Herzberg	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย _____ 24
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง _____ 24
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย _____ 24
	การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ _____ 25
	การเก็บรวบรวมข้อมูล _____ 26
	การวิเคราะห์ผล _____ 27
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล _____ 28
	การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร _____ 28
	วิเคราะห์ความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา _____ 32
	วิเคราะห์ความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น _____ 42
	วิเคราะห์ความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจ จำแนกตามตำแหน่งงาน _____ 49
	และทดสอบสมมติฐาน _____ 49
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ _____ 77
	สรุปผลการวิจัย _____ 77
	อภิปรายผล _____ 78
	ข้อเสนอแนะจากการวิจัย _____ 80
	บรรณานุกรม _____ 82
	ภาคผนวก _____ 83
	แบบสอบถาม _____ 84
	ประวัติผู้วิจัย _____ 92

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจในการทำงาน 2 กลุ่มกับความพึงพอใจในงาน และความไม่พึงพอใจในงาน _____	20
1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ _____	28
2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ _____	29
3	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ _____	29
4	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษา _____	30
5	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงานปัจจุบัน _____	30
6	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน _____	31
7	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน _____	31
8	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย อนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร _____	32
9	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านการควบคุมดูแล (จากหัวหน้างาน) _____	33
10	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา _____	34
11	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน _____	35
12	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา _____	36

ตารางที่	หน้า
13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาพการทำงาน _____	37
14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน _____	38
15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ _____	39
16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านตำแหน่งงาน _____	40
17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ในทุกๆด้าน _____	41
18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน _____	42
19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น _____	43
20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน _____	44
21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านลักษณะของงานที่ทำ _____	45

ตารางที่	หน้า
22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ	46
23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านการได้เพิ่มพูน ความรู้(โอกาสในการเจริญเติบโต)	47
24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ในทุกๆด้าน	48
25 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและ การบริหารของบริษัท จำแนกตามตำแหน่งงาน	49
26 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจ ของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านการ ควบคุมดูแล (จากหัวหน้างาน) จำแนกตามตำแหน่งงาน	51
27 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน	53
28 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	55
29 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน	57
30 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	58

ตารางที่	หน้า
31 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	60
32 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน	62
33 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านตำแหน่งงานจำแนกตามตำแหน่งงาน	64
34 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ในทุกด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน	65
35 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	66
36 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น จำแนกตามตำแหน่งงาน	68
37 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	69
38 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามตำแหน่งงาน	71
39 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งงาน	73
ตารางที่	หน้า

- 40 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้เพิ่มพูนความรู้ (โอกาสในการเจริญเติบโต) จำแนกตามตำแหน่งงาน 74
- 41 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของ ผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้น ในทุกด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน 76



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในสภาวะตกต่ำ ความผันผวนทางการเมือง การเปลี่ยนทางสังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่างๆต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ต้นนโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งบางครั้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ส่งผลในด้านบวกและด้านลบ ผลที่มีต่อองค์กรในด้านบวกคือ องค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน แต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปนี้อาจส่งผลในด้านลบคือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานโดยที่ไม่ได้ผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลงไปเรื่อยๆ ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจจะลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านการทำงาน เงินเดือน การยอมรับ รวมถึงสังคมที่ดีกว่า

การบริหารจัดการภายในองค์กรหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนทุกแห่งต่างใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้บุคลากรหรือพนักงานมีความต้องการทำงาน เมื่อมีแรงจูงใจที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของพนักงานหรือบุคลากรแล้ว ทำให้ผลของงานนั้นมีประสิทธิภาพและพนักงานหรือบุคลากรนั้นมีความพึงพอใจในหน่วยงานหรือบริษัท การที่บุคลากรในหน่วยงานหนึ่งหน่วยงานมีจำนวนมากและหลากหลายทำให้ความต้องการนั้นแตกต่างกันไป ต่างต้องการนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเพื่อให้การดำรงชีวิตอยู่มีความสุข ทำให้ผู้บริหารหน่วยงานต้องจัดตั้งนโยบายต่างๆให้ออกมารองรับความต้องการให้ครอบคลุมมากที่สุด

โรงพยาบาลสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานราชการที่เป็นสถานที่รักษาผู้ป่วยที่ตั้งอยู่ใน จังหวัดสมุทรสาคร เป็นหน่วยงานที่ประกอบด้วยบุคลากรที่เป็นข้าราชการจำนวน 619 ราย ลูกจ้างประจำ 133 ราย และลูกจ้าง ชั่วคราว 850 ราย รวมทั้งหมคนมีจำนวนบุคลากรประมาณ 1,602 คน มีวิสัยทัศน์ คือ ที่หนึ่งด้านบริการสุขภาพ และมีพันธกิจว่า รักษาอย่างมีคุณภาพและประทับใจ สร้างเสริมสุขภาพรวมถึงร่วมผลิตบุคลากรสาธารณสุข โดยมีเป้าประสงค์โรงพยาบาลสมุทรสาคร 1. รักษาพยาบาลอย่างมีคุณภาพ 2. บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ 3. บริการที่เข้าถึงประชาชนและประทับใจ 4. การมีส่วนร่วมของภาคเครือข่ายและภาคประชาชนในการดูแลสุขภาพ 5. ร่วมผลิตบุคลากรสาธารณสุขที่มีคุณภาพ

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาวิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมุทรสาคร โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามีความสนใจว่าบุคลากรของโรงพยาบาลสมุทรสาครให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษา ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมุทรสาคร

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

1) ขอบเขตทางด้านประชากร

ผู้วิจัยทำการศึกษานักบุคลากรของโรงพยาบาลสมุทรสาคร ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

2) ขอบเขตทางพื้นที่การศึกษา

ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยโรงพยาบาลสมุทรสาคร 1500 ถนนเอกชัย ตำบล มหาชัย อำเภอเมือง จังหวัด สมุทรสาคร 74000

3) ขอบเขตทางเวลา

ผู้วิจัยทำการศึกษาข้อมูลทางวิชาการ ข้อมูลภาคสนาม นำมารวบรวมวิเคราะห์ สรุปผลการศึกษา และนำเสนอให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2552 ถึง ตุลาคม 2553

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยด้านบุคคล

- ตำแหน่งงาน
ปัจจุบัน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา และปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้น ดังนี้

- นโยบายและการบริหารขององค์กร
- การควบคุมดูแล
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- สภาพการทำงาน
- ความมั่นคงในการทำงาน
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ตำแหน่งงาน
- ผลสำเร็จในการทำงาน
- การได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น
- ลักษณะของงานที่ทำ
- ความรับผิดชอบ
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน
- การได้เพิ่มพูนความรู้

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัยจิตใจในการทำงาน
- 2) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนโยบายการบริหารให้สอดคล้องกับระดับความพึงพอใจของบุคลากร

1.7 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสมุทรสาคร

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

โรงพยาบาลสมุทรสาคร ทำให้มีความรู้สึกมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้งานที่ทำประสบ

ความสำเร็จตามที่คาดหวัง (นฤมล ผู้อุตสาหกรรม 2548 : 5) โดยมีตัวแปรที่กำหนดความพึงพอใจ คือ เพศและเชื้อชาติ อายุ ระดับอาชีพ ระดับการศึกษา และขนาดของหน่วยงานปฏิบัติ (พิภพ วงษ์เงิน 2537 : 61-62)

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งเป็นปัจจัยนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ซึ่งประกอบด้วย และปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น

ปัจจัยนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับความไม่พอใจในงานที่ทำ ได้แก่ นโยบายของบริษัทหรือองค์กร อัตราการจ้างงาน ความมั่นคง และความปลอดภัยในอาชีพ คุณภาพการนิเทศงาน สภาพเงื่อนไขทางกายภาพในการทำงานและความสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2542)

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น หมายถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับ ความพอใจในงานที่ทำ ได้แก่ ลักษณะงานที่กำหนดให้ทำให้ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือ ให้โอกาสความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จในการทำงานมีชื่อเสียง ให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2542)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารทางวิชาการ รวมถึงแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ แล้วได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของต่อปัจจัยแรงจูงใจในกา รทำงาน บุคลากร โรงพยาบาลสมุทรสาคร ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจ

2.1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาความพึงพอใจ

2.1.3 ตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ

2.2.1 ความหมายของการจูงใจ

2.2.2 วิธีการจูงใจ

2.2.3 เทคนิคการจูงใจ

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow

2.3.2 ทฤษฎีความพึงพอใจของ Herzberg

2.3.3 การเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจ Maslow กับ Herzberg

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความสุขของคนที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ได้เต็มความสามารถ มีขวัญและกำลังใจซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อคุณภาพการ ทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (นฤมล ผู้สุดสำห 2548 : 5)

ความพอใจในงาน หมายถึง การแสดงความรู้สึกของผู้ทำงานที่แสดงออกในทางผลบวก ที่มีต่อองค์กร บุคคลผู้ร่วมงานและงานที่ทำ ได้แก่ การแสดงความยินดี ชื่นชม การคิด สร้างสรรค์ การร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ การมีความสุขในการทำงาน เป็นต้น (อำนาจ แสงสว่าง 2544 : 88)

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือการที่คนได้รับผลตอบแทนที่ดีจากการทำงาน ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยผู้ที่ทำงานจะมีการแสดงออกทางความรู้สึก ท่าที ความคิดเห็น และพฤติกรรม ที่มีต่อผู้บริหาร ผู้ร่วมงานหรือกลุ่มคนในองค์กร ที่แสดงให้เห็นว่ามีความพึงพอใจต่องานมากน้อยเพียงใด การที่องค์กรรับรู้ถึงความพึงพอใจของพนักงานทำให้สามารถปรับปรุงและสร้างแรงจูงใจที่ทำให้คนอยากทำงานได้อย่างเหมาะสม สิ่งเหล่านี้มีผลดีต่อองค์กรกระทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพและสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2.1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาความพึงพอใจ

การศึกษาคความพึงพอใจในการทำงานมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาเจตคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กรผู้บริหารและงานที่ทำ ได้แก่ การบังคับบัญชาในสายงาน สถานภาพการจ้างงาน สภาพและบรรยากาศการทำงาน ความมั่นคง โอกาสความก้าวหน้า การรู้จักความสามารถของบุคลากร การปฏิบัติต่อบุคลากร การประเมินผลงานและความสัมพันธ์ทางด้านสังคม เป็นต้น

ผลการศึกษาเจตคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและงานที่ทำ จะเป็นข้อมูลที่สามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับผู้บริหารองค์กร เพื่อขจัดปัญหาที่ทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจต่อองค์กรผู้บริหารและงานที่ทำ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเจตคติของบุคลากรเป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อนำไปสู่ความพอใจในงานนั้น (อำนาจ แสงสว่าง 2544 : 88)

2.1.3 ตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน

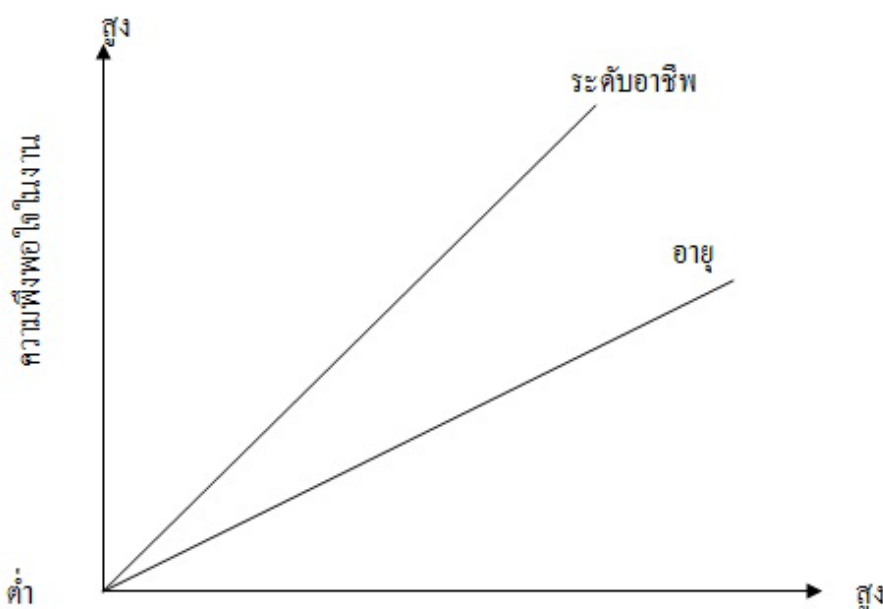
พิภพ วังเงิน (2537 : 61-62) ได้อธิบายว่า นักบริหารพอจะสามารถทำนายได้ว่ากลุ่มใดว่ากลุ่มใดจะเกิดปัญหาทางพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจได้ เพราะความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัวจะเป็นผู้ช่วย ตัวแปรเหล่านั้นบางตัวก็เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน บางตัวก็เกี่ยวข้องกับผูปฏิบัติงาน โดยตรง ตัวแปรเหล่านี้ เช่น เพศ อายุ ระดับอาชีพ ระดับการศึกษา ฯลฯ

เพศ และ เชื้อชาติ ชาร์ล เอ็น. วีเวอร์ (1978 : 265-274) อ้างถึงใน พิกพ วังเงิน (2537 : 61) สังเกตพบว่าความพึงพอใจในงานของเพศหญิง ผิดคำ ทำงานระดับอาชีพเทียบได้กับผู้ชาย ส่วนหญิงผิดคำมีระดับความพึงพอใจในงานพอๆกับความไม่พึงพอใจ วีเวอร์ ศึกษาวิจัยพบว่าคนอเมริกันโดยทั่วไปไม่ปรากฏความแตกต่างที่สำคัญในเรื่องความพึงพอใจ เพราะในอเมริกา หญิงชายผสมภาคกัน ไม่ว่าจะเป็ค่าตอบแทน การควบคุมบังคับบัญชา เกียรติภูมิในงาน

อายุ ทำนานยิ่งนานอายุยิ่งมาก ถ้าเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นความพึงพอใจในงานก็มีมากขึ้น อายุน้อยทั้งผู้บริหารและปฏิบัติงานมีแนวโน้มมีความใ้ใจน้อยกว่า เพราะมีความคาดหวังมาก

ระดับอาชีพ ระดับอาชีพสูงมักจะมีความพึงพอใจในงานของเขา เพราะมีเกียรติ ภูมิใจ ค่าจ้างสูง สภาพการทำงานดี

นักบริหาร นักวิชาชีพ มีความพอใจในงานมากกว่าคนงานที่ใช้ความชำนาญ คนที่ใช้ความชำนาญมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนงานกึ่งแรงงานกึ่งความชำนาญ รวมถึงคนที่ไม่มีความชำนาญ



ภาพที่ 1 แสดงถึงผู้มีระดับอาชีพสูง หรืออายุสูง จะมีความพึงพอใจสูง

เส้นบน (ระดับอาชีพ) แสดงว่า ระดับอาชีพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมากกว่าอายุ (เส้นล่าง) ดังนั้นคนที่ทำงานมีวิชาชีพ มีความชำนาญ มีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนที่ไม่มีความชำนาญอะไรเลย และจากการศึกษาวิจัยพบว่า บุคคลที่มีประสบการณ์ในงานระดับสูงจะมีระดับความพึงพอใจสูงสุด รู้สึกมีเกียรติ งานของตนมีความสำคัญ ผู้ทำงานในระดับสูงๆ มักเป็นที่พึงพอใจด้วยเหตุผลหลายประการ พื้นฐานที่สุดคือ ไม่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ มีอำนาจ มีความเป็นตัวของตัวเอง

ระดับการศึกษา มักจะได้งานในระดับสูง จึงมีระดับความพอใจสูง

ขนาดของหน่วยปฏิบัติงาน อาจเป็นฝ่าย เป็นส่วนงาน ต้องแล้วแต่ความสำคัญใหญ่เล็กของหน่วยงาน เมื่อองค์การขยายขนาดนี้ ความพึงพอใจมีแนวโน้มที่จะลดลง เพราะจะยุ่งยากขึ้นในเรื่องการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน อำนาจการตัดสินใจจะห่างออกไป ไม่สามารถควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เคยใกล้ชิดระหว่างบุคคล มิตรภาพ และการทำงานเป็นกลุ่มขนาดเล็กหายไป สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคคล

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ

2.2.1 ความหมายของการจูงใจ

การจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรแล้วเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานด้วย การจูงใจในองค์กรจึงมีผลตามมาทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่พนักงานก็ได้ผลตอบแทนด้วย (วิรัช สงวนวงษ์งาน 2548 : 185)

การจูงใจ หมายถึง แรงภายใน หรือกระบวนการที่พลังงานทั้งหลายเป็นสิ่งที่นำพฤติกรรมหรือการจูงใจเป็นพลังที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม ลักษณะพลังของการจูงใจจะปรากฏขึ้นต่อเมื่อบุคคลถูกกระตุ้นในอาการอย่างใดอย่างหนึ่ง แม้ว่าจะชอบทำหรือไม่ชอบทำก็ตาม ในสภาพการณ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น การจูงใจเป็นส่วนที่เป็นแรงหรือพลังงานที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเป็นอัตโนมัติมนุษย์ล้วนแล้วแต่มีจุดมุ่งหมายโดยตรงต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ การจูงใจจะเข้ามามีบทบาทเป็นรูปภาพให้เห็น มิใช่สิ่งที่ยากนักที่จะกระตุ้นให้มนุษย์เคลื่อนไหวโดยให้เคลื่อนไหวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้เฉพาะเจาะจง เป้าหมายทั้งหมดจะประสบผลสำเร็จได้ก็ย่อมต้องใช้เวลาอันยาวนาน

เป็นที่กล่าวขวัญถึงบ่อยมาก ว่ากุญแจที่สำคัญในการทำงานของผู้บริหาร คือ การจูงใจพนักงาน จะต้องสร้างให้เกิดไฟที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวพนักงาน ให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ผลดีที่สุด เพื่อทำให้เกิดการเข้าใจธรรมชาติทั่วไปของการจูงใจ ทฤษฎีการจูงใจจะช่วยในการแสวงหาคำตอบให้ชัดเจนแก่ปรากฏการณ์ทั้งหลายได้ (อำนาจ แสงสว่าง 2544 : 72)

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า วิธีการหรือการกระทำต่างๆ ที่ช่วยสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานและส่งผลให้คนที่ทำงานเกิดความรู้สึกอยากทำงานหรือต้องการที่จะทำงานในองค์กร เพื่อทำให้เกิดงานที่มีคุณภาพและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

2.2.2 วิธีการจูงใจ

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550 : 157) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานขององค์กร จะมีลักษณะแตกต่างกัน ทั้งในประเภทของงาน ผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม ดังนั้นผู้บริหาร หรือ

หัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเลือกใช้วิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับงาน และกับบุคคลแต่ละประเภทและแต่ละกรณี ดังนี้

1. การจูงใจโดยใช้วิธีการเด็ดขาด (Absolute Motivation) การจูงใจโดยวิธีนี้มุ่งบังคับให้บุคคลปฏิบัติงาน ตามแนวความคิดนี้ถือว่าคนที่เข้ามาปฏิบัติงานเป็นเสมือนผู้ขายแรงงาน ซึ่งองค์การจำต้องใช้แรงงานให้คุ้ม โดยองค์การมีความคิดว่าการที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน และได้ค่าจ้างตอบแทนแล้วนั้นเป็นการสนองความต้องการของพนักงานแล้ว ดังนั้นองค์การจึงต้องเข้มงวดกวดขันการปฏิบัติงานด้วยการใช้การขู่เชิญและการลงโทษอย่างรุนแรงเป็นเครื่องมือการจูงใจที่สำคัญ

2. การจูงใจโดยใช้วิธีละมุนละม่อม (Flexible Motivation) การจูงใจโดยวิธีนี้มุ่งที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือกัน วิธีนี้องค์การจะพยายามสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน และพยายามจัดสรรองค์ประกอบในการปฏิบัติงานอื่นๆเท่าที่จะจัดให้ได้ เช่น การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆให้แก่พนักงานเพื่อจะได้อุทิศกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อองค์การ

3. การจูงใจโดยใช้วิธีการเจรจาต่อรอง (Negotiation Motivation) การจูงใจโดยวิธีนี้มุ่งที่จะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับปฏิบัติงาน โดยการหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การจัดสภาพการทำงานที่ดี เป็นต้น ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจและจูงใจให้แก่พนักงานให้อุทิศแรงกายและแรงใจแก่กันอย่างเต็มที่ ลักษณะการจูงใจแบบต่อรองนี้ยังรวมถึงการควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย เช่น องค์การอาจกำหนดมาตรฐาน และชั่วโมงการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานปฏิบัติงานของพนักงานด้วย เช่น องค์การอาจกำหนดมาตรฐาน และชั่วโมงการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ถูกต้องตามมาตรฐาน ก็ได้รับค่าแรงเพิ่มในสัดส่วนที่กำหนด เป็นต้น

4. การจูงใจ (Competitive Motivation) เป็นการจูงใจที่กำหนดวิธีการที่สามารถวัดผลได้โดยแข่งขันกับพนักงานอื่นๆและแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงวิธีการวัดผล และรางวัลที่จะมอบให้เมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี เช่น การจูงใจด้วยการขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีเป็นพิเศษ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

5. การจูงใจโดยวิธีให้จูงใจตนเอง (Self-Motivation) การจูงใจโดยวิธีนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บรรดาพนักงานเอง โดยจูงใจให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่องาน

2.2.3 เทคนิคการจูงใจ

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550 : 157-161) กล่าวว่า การจูงใจมีความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิต และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงควรพิจารณาเลือกเทคนิคการจูงใจให้เหมาะสมกับพนักงาน มีดังนี้

1.การจูงใจด้วยงาน (Task Motivation) การจูงใจด้วยงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน และเกิดความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตนเองและสังคม พนักงานจะมีความภาคภูมิใจ กระตือรือร้น เกิดความพยายาม ทุ่มเท และอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ในขณะที่เดียวกันพนักงานก็จะรู้สึกเป็นอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานอย่างตั้งใจและมีความสุข การจูงใจด้วยงาน ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะเฉพาะของงาน (Job Specification) ลักษณะงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ งานที่น่าสนใจ,งานที่แปลกใหม่,งานที่ท้าทาย โอกาสแห่งความสำเร็จของงาน เป็นต้น เช่น งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ความชำนาญของบุคคล ตลอดจนงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม งานที่ต้องการการตัดสินใจ งานที่อยู่ในความสนใจ และงานที่มีโอกาสสร้างความเจริญก้าวหน้า เป็นต้น

ลักษณะของงานที่กล่าวมาแล้ว จะทำให้พนักงานใช้ความสามารถมากขึ้น รับผิดชอบ และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญ นอกจากนี้ควรมีการหมุนเวียนงาน(Job Rotation) โดยให้พนักงานที่มีคุณสมบัติและความสามารถใกล้เคียงกันมีโอกาสเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อลดความเบื่อหน่ายและความจำเจ

1.2 การมอบหมายงาน (Job Design) เป็นการให้บุคคลรับผิดชอบงานเพื่อจูงใจให้เกิดความสุขและความพอใจกับงานที่ได้รับ ผู้บริหารควรคำนึงถึงความรู้ความชำนาญ ความต้องการ และนิสัยของแต่ละบุคคล เช่น บางคนชอบงานที่ต้องติดต่อกับผู้อื่น ก็ควรมอบหมายงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการต้อนรับหรืองานที่ต้องติดต่อกับบุคคลต่างๆ เป็นต้น หากมอบหมายงาน ได้ถูกต้องสอดคล้องกับลักษณะนิสัย ความต้องการ และความรู้ความสามารถแล้ว ก็จะสามารถจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และพนักงานก็จะมีความสุข

1.3 รายละเอียดของงาน(Job Description) ผู้บริหารควรกำหนดขอบเขตของงานให้ชัดเจน ได้แก่ เป้าหมาย รายละเอียดของงาน มาตรฐานของการปฏิบัติงาน ขอบเขตของงานในความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสะดวกในการปฏิบัติงาน ป้องกันการหลีกเลี่ยงการทำงาน ควบคุมการทำงานได้ทั่วถึงและสามารถประเมินผลได้อย่างชัดเจน

1.4 การเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge Enrichment) ผู้บริหารควร สนับสนุนให้พนักงาน ได้มีโอกาสเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ ความชำนาญในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการ จูงใจพนักงาน เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อ การจัดโปรแกรมฝึกอบรม การจัดวิทยากรมา บรรยาย การให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่ทางหน่วยงานอื่นจัด หรือการจัดประชุมกลุ่มเพื่อป้อนข้อมูล กลับแก่พนักงาน ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้มากขึ้น

1.5 การชี้แจงผลงาน (Job Supervision) ผู้บริหารที่ดูแลติดตามการ ทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิด จะทราบถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้ทราบว่าตนปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด การให้บุคคลได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนจะเป็น สิ่งจูงใจให้พนักงานเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ และปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขส่วนที่ยังขาด หรือบกพร่องให้ดีขึ้น

1.6 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Job Advancement) ผู้บริหารควร ชี้แจงและอธิบายถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติของพนักงาน เช่น กฎเกณฑ์ ระเบียบขององค์กรใน การสนับสนุนพนักงานให้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาที่จะมีความก้าวหน้าในเรื่องการ ศึกษาคือ การเดินทางไปศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน การบอกถึงโอกาส ก้าวหน้าเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานอุทิศเวลา ททุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

1.7 การเน้นความสำคัญของงาน (Task Implement) ผู้บริหารควร อธิบาย ชี้แจง หรือทำให้พนักงานเกิดความรู้ถึงถึงความสำคัญของงานที่พนักงานรับผิดชอบ ไม่ว่าจะ เป็นงานในหน้าที่ใด ตั้งแต่ยามรักษาความปลอดภัย พนักงานทำความสะอาดไปจนถึงระดับ ผู้บริหาร ทุกหน้าที่ต่างมีความสำคัญต่อภาพพจน์และความสำเร็จขององค์กรทั้งสิ้น หากแต่ละ หน้าที่บกพร่อง ก็จะส่งผลกระทบต่อองค์กร เมื่อพนักงานรู้ถึงความสำคัญของงานของตนก็จะรู้สึก ภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ

1.8 การแข่งขัน (Contest) ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์การแข่งขันเพื่อจูงใจ พนักงานปฏิบัติงานด้วยการแข่งขันกับตนเอง และแข่งขันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม เช่น การ ประกวดการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย แต่ละกลุ่มก็จะทำให้พนักงานรวมตัว สามัคคี และระดมกำลัง ทำงานเพื่อให้ได้การยอมรับ เพื่อความสำเร็จของกลุ่ม

1.9 การมอบอำนาจ (Delegation of Authority) เมื่อผู้บริหารมอบหมาย งาน ความรับผิดชอบแก่พนักงาน ก็ควรมีการมอบอำนาจในการสั่งการ การตัดสินใจ ในบางระดับ แก่พนักงาน เพราะเป็นการจูงใจ และเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เพราะ สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดและทันที่

2. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน (Money Incentives) ผลตอบแทนที่เป็นเงินในรูปแบบต่างๆจะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น ทั้งนี้เพราะเงินเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางด้านต่างๆของพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินจึงเป็นสิ่งที่จูงใจที่มีความสัมพันธ์กับผลงานโดยตรง ทำให้พนักงานกระตือรือร้น ตั้งใจ เสียสละ ทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดีขึ้น ผลตอบแทนที่เป็นเงิน มีดังนี้

2.1 เงินเดือน(Salary) เป็นค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นประจำแน่นอน อาจจ่ายเป็นรายเดือน รายปี หรือเหมาจ่ายก็ได้

2.2 ค่าจ้าง (Wage) เป็นค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ โดยถือเกณฑ์ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งอาจจ่ายเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายปี รายเดือน หรือตามจำนวนชิ้นงานที่ตกลงว่าจ้างกัน

2.3 โบนัส (Bonus) เป็นงานพิเศษที่องค์กรจ่ายตอบแทนแก่พนักงานเป็นกรณีพิเศษ อาจเป็นโบนัสประจำปี โบนัสประจำเดือน โบนัสสำหรับพนักงานที่ทำงานครบจำนวนปีที่กำหนด เช่น 10ปี 15ปี 25 ปี เป็นต้น

2.4 การแบ่งปันผลกำไร (Profit Sharing) กำไรที่ธุรกิจได้รับจะนำมาเฉลี่ยแบ่งปันให้กับพนักงานโดยใช้เกณฑ์การทำงานมานาน เพื่อจูงใจให้พนักงานทำงาน และสร้างความรู้สึกรับเป็นเจ้าของแก่พนักงานด้วย

2.5 บำเหน็จ (Reward) เป็นเงินที่พนักงานได้รับหลังจากการออกจากงาน หรือครบเกษียณอายุ ซึ่งจำนวนเงินที่ได้รับจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน และได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ่ายบำเหน็จ เมื่อถึงเวลา หรือเกษียณอายุ องค์กรก็จะจ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้

2.6 ค่าล่วงเวลา (Overtime) เป็นเงินพิเศษที่จ่ายสำหรับการทำงานนอกเหนือเวลาปกติ เมื่อมีงานพิเศษให้ทำ เช่น เวลาหลังเลิกงาน วันหยุด เป็นต้น

2.7 การให้สิทธิซื้อหุ้น (Rights) องค์กรหรือบริษัทจะให้สิทธิพิเศษแก่พนักงานซื้อหุ้นของกิจการในราคาที่ต่ำกว่าราคาซื้อขายในท้องตลาด

2.8 ค่านายหน้า (Commision) เป็นการจ่ายเงินให้แก่พนักงานเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้น กล่าวคือ ทำงานมากก็ได้เงินมาก เช่น พนักงานขายที่สามารถทำยอดขายได้มาก ก็จะได้เงินค่านายหน้ามากขึ้น

3. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (Non-money Incentive Motivation) การตอบแทนการทำงานที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับสูงขึ้น เช่น ความต้องการได้รับการยกย่องต้องการความมีชื่อเสียง ต้องการมีเกียรติ ต้องการความผูกพัน

ต้องการอำนาจ เป็นต้น เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงควรเลือกตอบสนองความต้องการของบุคคลให้เหมาะสม การตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน มีดังนี้

3.1 การยกย่อง (Esteem) เป็นที่ยอมรับว่าบุคคลแต่ละคนชอบการยกย่องมากกว่าการตำหนิติเตียน หรือลงโทษ เพราะการยกย่องจะทำให้เกิดกำลังใจ มีความรู้สึกดี และเป็นสิ่งจูงใจบุคคลได้ดี ไม่ว่าเด็กหรือผู้ใหญ่ คนหนุ่มสาวหรือคนมีอายุจะพอใจการยกย่อง

ผู้บริหารอาจยกย่องพนักงานได้หลายลักษณะ เช่น ให้การชมเชย การประกาศเกียรติคุณเป็นพนักงานดีเด่น ตีตราถ่ายผู้มีผลงานดีเด่น ลงประวัติการทำงานไว้ในที่ที่เห็นได้ชัด มอบรางวัล จัดงานเลี้ยงแสดงความยินดี ประชาสัมพันธ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน เป็นต้น

3.2 การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) พนักงานที่ทำงานดี มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการเลื่อนตำแหน่งก็จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เช่น ตำแหน่งผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก และการได้รับสิทธิต่างๆ เช่น สิทธิพิเศษในการรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ รถประจำตำแหน่ง สถานที่จอดรถ โดยเฉพาะ เป็นต้น

3.3 การให้โอกาสการพัฒนาศักยภาพ (Potential Opportunity) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ร่วมทำงานกับผู้เชี่ยวชาญ ให้มีโอกาสร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานขององค์กร ส่งเสริมให้ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เข้าร่วมฝึกอบรมศึกษาต่อ เป็นต้น

3.4 การให้ความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security) ผู้บริหารหรือองค์กรควรทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น มีอิสระในการทำงานตามขอบเขตของงาน มีหลักประกันความมั่นคงว่าจะได้รับการจ้างงานตลอดไป มีการให้บำเหน็จเมื่อออกจากงาน เป็นต้น

3.5 การให้ความใส่ใจ (Care) ผู้บริหารควรใส่ใจพนักงานทุกคนด้วยการพบปะ พูดคุย ทักทาย ชมเชย ปลอดภัย เป็นต้น ทำให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่า เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง การได้รับการยอมรับ จะเป็นสิ่งจูงใจอีกประการหนึ่งที่ทำให้พนักงานซึ่งใจและอุทิศตนในการทำงาน

4. การจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Physical Environment Motives) พนักงานปฏิบัติหน้าที่ในวันหนึ่งๆ เป็นเวลาหลายชั่วโมง ฉะนั้นถ้าหากสถานที่ในการปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานจะมีส่วนในการจูงใจให้พนักงานอยากทำงานอย่างเต็มที่ได้อีก เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานควรมีลักษณะ ดังนี้

4.1 ควรเป็นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้อต่อการทำงาน

(Environmental Facilities) มีบรรยากาศที่ดี ได้แก่ ความสะดวกสบาย สะอาด แสงสว่างเพียงพอ อากาศเย็นสบาย มีการตกแต่งพอสมควร มีพื้นที่กว้างขวางเพียงพอ มีห้องน้ำสะอาด มีห้องสำหรับ ดื่มน้ำ ดื่มกาแฟ ในช่วงเวลาพัก เป็นต้น

4.2 มีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ เครื่องใช้ (Equipment Availability) ภายในห้องทำงานควรมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ทำงานที่นั่งสบาย โทรศัพท์ และอุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งานได้

4.3 บรรยากาศในที่ทำงาน (Atmosphere) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ พนักงานมีความรัก มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการติดต่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสามัคคี ให้การ ยกย่องชมเชย และเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน

5. การจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ (Fringe Benefit) การให้สวัสดิการพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพอใจรู้สึกสะดวกสบาย และมีความมั่นคงปลอดภัย เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงาน ด้วยความเต็มใจ และเป็นสุขในการทำงาน สวัสดิการมีหลายลักษณะ ดังนี้

5.1 การอำนวยความสะดวกทั่วไป (General Facilities) เช่น การ บริการด้านร้านอาหาร ร้านค้าการจัดงานสินค้าราคาถูก มีรถรับส่ง มีที่จอดรถ มีห้องพักผ่อนอยู่ใน ช่วงเวลาพัก

5.2 การบริการด้านสุขภาพ (Health Care Services) เช่น การจัดให้มี ห้องพยาบาล การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดบริการเกี่ยวกับสุขภาพ มีบริการ ด้านการออกกำลังกาย

5.3 การบริการด้านนันทนาการ (Recreation Services) เช่น มีสโมสร มีที่เล่นกีฬา ดนตรี จัดกิจกรรมรื่นเริงตามเทศกาล จัดทัศนศึกษา ดูงาน จัดทำวารสารเพื่อเผยแพร่ และสื่อสาร รวมทั้งให้ความรู้แก่พนักงาน

5.4 การบริการด้านการศึกษา (Education Services) เช่น จัดให้มีการ ฝึกอบรม จัดให้เรียนภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ จัดทัศนศึกษา ดูงาน จัดทำวารสารเพื่อเผยแพร่และ สื่อสาร รวมทั้งให้ความรู้แก่พนักงาน

5.5 การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Social-Economical Services) เช่น การทำประกันสังคม การประกันชีวิต การให้กู้ยืมเงินบ้านซื้อรถยนต์ หรือเพื่อการศึกษาต่อ ตลอดจนจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

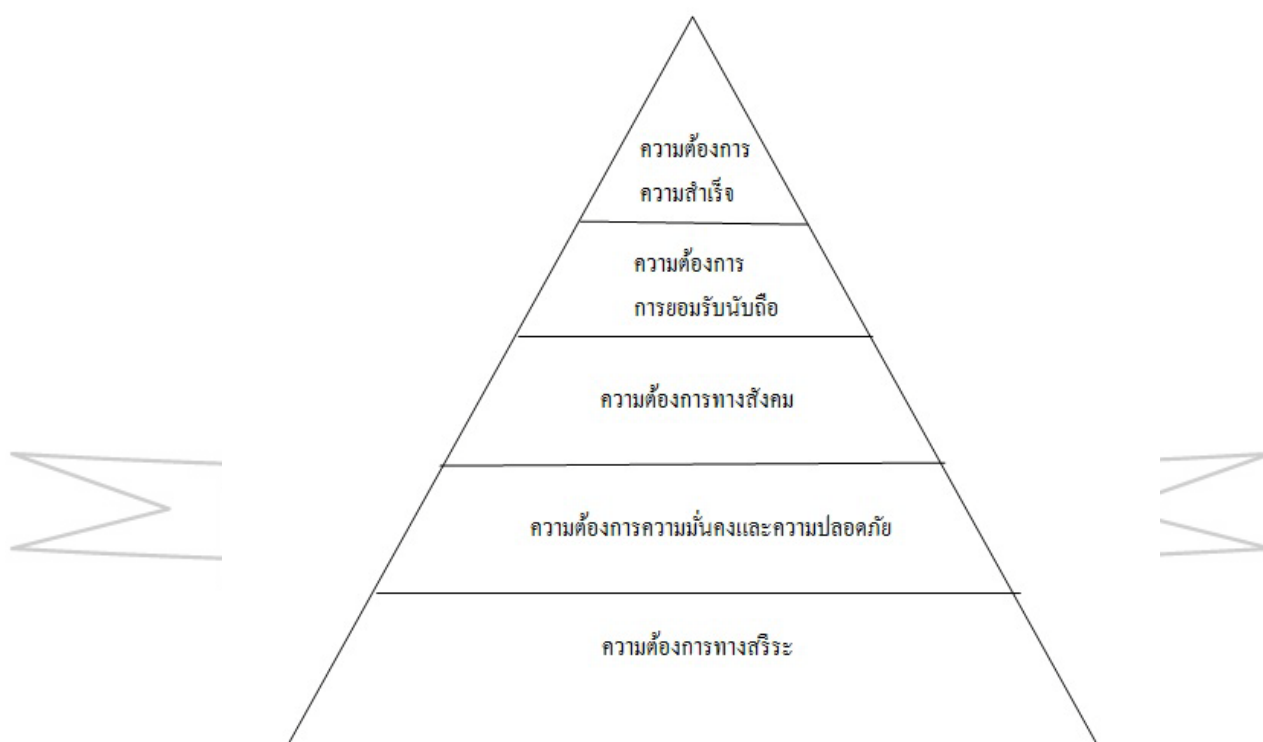
2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 72-74) ได้อธิบายถึง ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) ว่ามีสมมติฐานเหตุผล 2 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 มนุษย์มีความต้องการในหลายสิ่งหลายอย่างที่มีความแตกต่างกัน มีช่วงห่างกันนับจากระดับความต้องการขั้นต่ำทางสรีระ จนกระทั่งระดับความต้องการขั้นสูงทางจิตวิทยา

ประการที่ 2 ความต้องการของมนุษย์ที่เกิดขึ้นเป็นลำดับขั้นความต้องการ ดังนั้นก่อนที่จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นก่อนที่ทำการจูงใจ และก่อให้เกิดผลกระทบต่อพฤติกรรมอย่างน้อยที่สุดก็ต้องทำให้เกิดความรู้สึกบางส่วนที่มีความรู้สึกพอใจในความต้องการของมนุษย์ในระดับขั้นต่ำเสียก่อน มาสโลว์จะให้คำตอบได้ว่า อะไรเป็นความต้องการของมนุษย์ในระดับต่ำและระดับสูง



ภาพที่ 2 ความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

มาสโลว์กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น คือ

1. ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) ระดับต่ำสุดที่เป็นระดับความต้องการของมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐาน เป็นความต้องการทางสรีระที่สามารถทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่รอดได้ ได้แก่ ปัจจัย 4 อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เป็นสิ่งที่มนุษย์มีความปรารถนาให้มีความมั่นคงและปลอดภัย มีความอบอุ่นทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น ปราศจากการประสบอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การเจ็บป่วย เศรษฐกิจตกต่ำ การถูกข่มขืนจากบุคคลอื่น และการถูกโจรกรรมทรัพย์สิน เป็นต้น เป็นลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่เกิดขึ้น เมื่อความต้องการทางสรีระได้รับการตอบสนองอย่างมีความพอใจแล้ว

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการทางสรีระและความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยจนเป็นที่พอใจแล้ว ตามทฤษฎีของมาสโลว์ มนุษย์ไม่มีความต้องการที่จะต้องมีการจูงใจทางด้านพฤติกรรมอีกต่อไป ได้แก่ ความต้องการการยอมรับเข้าเป็นสมาชิก การให้ความรัก การให้อภัย และความเป็นมิตร เป็นต้น

4. ความต้องการการยอมรับนับถือหรือความต้องการอีโก (Esteem or Ego Needs) มาสโลว์ ได้ให้ความหมายไว้ 2 ประการ ประการแรก ความต้องการเหล่านั้นเป็นส่วนที่เกี่ยวกับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีอิสรภาพ ความสำเร็จ และความรู้ ส่วนประการที่สอง ความต้องการเหล่านั้นมีส่วนเกี่ยวกับการมีชื่อเสียง เป็นความต้องการตำแหน่ง การยอมรับ การยกย่องชมเชย และการนับถือจากเพื่อน

ความต้องการของอีโก (Ego needs) ไม่ค่อยจะได้รับความพอใจมากนัก ตามทฤษฎีของมาสโลว์กล่าวว่า มนุษย์มีความมั่นคง มีความต้องการไม่มีขอบเขตจำกัด ต้องการความสำเร็จมากขึ้น ต้องการมีความรู้มากขึ้น และต้องการการยอมรับมากขึ้นในอีกด้านหนึ่งความต้องการทางสรีระ ความต้องการความมั่นคงความปลอดภัยและความต้องการทางสังคมมีขอบเขตขอบเขตจำกัด มนุษย์สามารถได้รับความต้องการดังกล่าวอยู่ในระดับที่น่าพอใจบ่อยๆ ดังนั้นความต้องการอีโกสามารถจูงใจมนุษย์ให้เกิดพฤติกรรมได้ต่อเนื่องเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง เป็นที่น่าพอใจอยู่ในระดับต่ำ

5. ความต้องการความสำเร็จ (Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ เป็นสิ่งที่ปรารถนาที่จะค้นพบว่า ตัวเราที่แท้จริงเป็นใคร และสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพได้สูงสุดเท่าที่จะกระทำได้ ความพยายามของมนุษย์ที่จะให้บุคคลอื่นยอมรับนับถือรวมกับความต้องการและความสำเร็จของตนเองซึ่งมาสโลว์เรียกว่าความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลจะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้สำเร็จ ถ้าทราบใดที่ความต้องการของบุคคลยังไม่ได้รับความพอใจ

2.3.2 ทฤษฎีความพึงพอใจของ Herzberg

ศิรวิรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก(Herzberg) ไว้ว่า เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg) ได้นำแนวคิดของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ไปศึกษาเพิ่มเติม และมีแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 2 กลุ่มหรือ Two - Factors Theory of Motivation ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเฮิร์ชเบิร์กได้ทำการศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กร ดังรายละเอียดดังนี้ คือ

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง และเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน กระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 6 ปัจจัยดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการ หรือความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้

1.2 การได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงานหรือการแสดง

ออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เป็นต้น

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ (Work Itself) หมายถึง ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงานความน่าสนใจและความท้าทายของงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา เป็นต้น

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไป จนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ และการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ เป็นต้น

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (Advancement) หมายถึง เมื่อ งานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้ สูงขึ้น เป็นต้น

1.6 การได้เพิ่มพูนความรู้ (Growth) หมายถึง การได้มีโอกาสได้ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูวิชา ความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โอกาสการศึกษาต่อ คุณาน สามารถสร้างประสบการณ์และความ ชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น

2. ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิต (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับ งานโดยตรงเป็นเพียงสิ่งที่จะช่วยสกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็น ปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการตอบสนอง เพราะถ้าไม่มีให้หรือมีให้ไม่เพียงพอ จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้านดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องอยู่ในลักษณะนโยบายชัดเจน มีการ แบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน ได้แก่ การมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนเป้าหมายและแนวทางการทำงานที่ชัดเจน มีความยุติธรรมและมีความเป็นกลาง ความ ชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ มีการฝึกอบรม และแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน มี ขวัญและกำลังใจ และมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร มีระบบจูงใจที่ดีในการทำงาน เป็นต้น

2.2 การควบคุมดูแล (Supervision) หมายถึง ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือควบคุมความยุติธรรมในการบริหาร ตลอดจนการมีความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ได้แก่ การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และความยุติธรรมในการบังคับบัญชา เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationships with Supervisor) หมายถึง การติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถ ทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็น กันเอง ความเอื้ออาทรการวางตนของผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน การ เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Relationships with Peers) หมายถึง การติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationships with Subordinates) หมายถึง การติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ความพอเพียงของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ ได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน ความมั่นคงขององค์กร เป็นต้น

2.8 ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับหน้าที่งานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง โบนัส สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการด้านชุดฟอร์มการทำงาน และสวัสดิการการกู้เงินยามฉุกเฉิน เป็นต้น

2.9 ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ได้แก่ ภาพพจน์ขององค์กร เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factors) เช่น ผลสำเร็จในงานและความรับผิดชอบในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงซึ่งเกิดจากการทำงานและผลงานของพนักงาน และในด้านการยอมรับยกย่องชมเชยและด้านความก้าวหน้า เป็นสิ่งที่พนักงานจะได้รับจากงานที่ทำ โดยปัจจัยเหล่านี้จะมุ่งเน้นที่ตัวงาน (Job Centered) ในขณะที่ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors) จะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เช่น ด้านนโยบายและการบริหารบริษัท ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านสภาพการทำงาน เป็นต้น

อย่างไรก็ดี เฮิร์ชเบิร์กพยายามชี้ให้นักบริหารเข้าใจว่าปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors) นั้นเป็นสิ่งที่สกดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้เพราะการใช้เงินหรือสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับงานหรือบีบบังคับให้พนักงานทำงานด้วยการขู่หรือการลงโทษ จะทำให้พนักงานทำงานด้วยความจำเป็นไม่มีความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ดังนั้นจึงควรจะใช้ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การออกแบบงานให้น่าทำ โดยที่เมื่อพนักงานทำงานนั้นแล้วรู้สึกตนเองมีความหมาย ทำความสามารรถ ทำแล้วได้พัฒนาตนเอง พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงานจากหลักการของ เฮิร์ชเบิร์กข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการทำงาน 2 กลุ่มกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) ดังตารางที่ 1

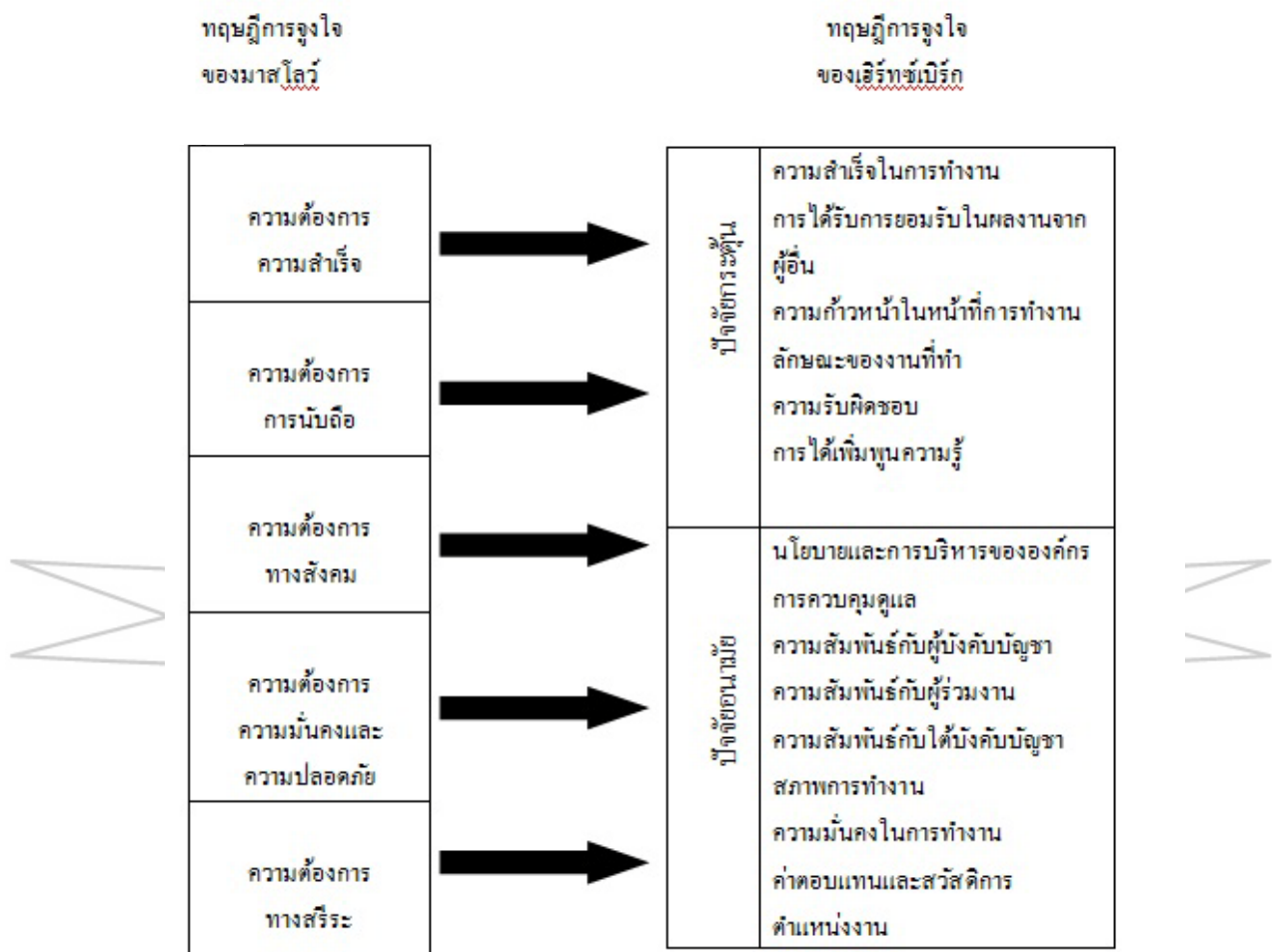
ความพอใจในงาน	ความไม่พึงพอใจงาน
<p>ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factors)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผลสำเร็จในการทำงาน (Achievement) - การได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น (Recognition) - ลักษณะของงานที่ทำ (Work Itself) - ความรับผิดชอบ (Responsibility) - ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (Advancement) - การได้เพิ่มพูนความรู้ (Growth) 	<p>ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors)</p> <ul style="list-style-type: none"> - นโยบายและการบริหารขององค์กร (Policy and Administration) - การควบคุมดูแล (Supervision) - ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationships with Supervisor) - ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Relationships with Peers) - ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationships with Subordinates) - สภาพการทำงาน (Working Conditions) - ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) - ค่าตอบแทน (Compensation) - ตำแหน่งงาน (Status)

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการทำงาน 2 กลุ่มกับความพึงพอใจในงาน และความไม่พึงพอใจในงาน

จากตารางที่ 1 แสดงทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่ ผลสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น ลักษณะของงาน

ที่ทำให้ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน การได้เพิ่มพูนความรู้ เป็นพื้นฐานในการ โน้มน้าวบุคคลให้เข้าสู่องค์กรซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะ จิตซึ่งได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร การควบคุมดูแล ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน ตำแหน่งงาน จะเป็นปัจจัยเสริมให้บุคคลากรมีความ พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ หากปัจจัยจูงใจที่รักษา สุขลักษณะจิตอยู่ต่ำกว่าระดับที่ผู้ปฏิบัติงานที่ยอมรับหรือสูงกว่า ความไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้น การไม่ มีความพอใจจะนำไปสู่สถานะที่เป็นกลางเท่านั้น ไม่ใช่ระดับของความพอใจใดๆ เกี่ยวกับสิ่งที่ทำ ให้เกิดความพอใจและสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจตามแนวคิดของเฮิร์ทซ์เบิร์ก

2.3.3 การเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจ Maslow กับ Herzberg



ภาพที่ 3 เปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์กับทฤษฎีของเฮิร์ทซ์เบิร์ก

จากรูป อำนวย แสงสว่าง (2544 : 76) ได้อธิบายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์กับทฤษฎีของเฮอร์ทซ์เบิร์ก ว่าปัจจัยอนามัยมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับความต้องการทางสรีระ ความต้องการความมั่นคง ความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม ตามทฤษฎีมาสโลว์ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 และขั้นที่ 3 ตามลำดับ และปัจจัยกระตุ้นนั้นเกี่ยวข้องความต้องการการความสำเร็จ และความต้องการความนับถือ ตามลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ตามลำดับ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มณฑนา เสนาธรรม (2545) ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่าปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานต่อปัจจัยค้ำจุน พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน ส่วนปัจจัยที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง” พบว่า พนักงานมูลนิธิโครงการหลวงโดยรวมให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านรักษาสุขลักษณะจิตในระดับสำคัญมาก ตามลำดับ ดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายการบริหารงานของบริษัท ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพการทำงาน และผลตอบแทน ส่วนในด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ลลนา เรื่องพร (2550) ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของ บริษัทโทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากต่อปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และมีความพึงพอใจในระดับน้อย ในด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุนพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงานและด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา และมีความพึงพอใจในระดับน้อย ในด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

พิชยา เพียรจริง (2550) ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของ บริษัท ลำพูนซิงเคเนเก้น จำกัด พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานด้านปัจจัยอำนวยการหรือปัจจัยบำรุงรักษาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านการบังคับบัญชา ส่วนความพึงพอใจของพนักงานด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบและในระดับน้อย คือความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเรื่อง ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างแบบไม่มีความน่าจะเป็น โดยวิธีการเลือกแบบกำหนดจำนวน ซึ่งเป็นบุคลากร โรงพยาบาลสมุทรสาคร จำนวน 1,602 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, โรงพยาบาลสมุทรสาคร 2553) โดยผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 320 คน ด้วยการคำนวณจากสูตร Yamane โดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% (เพ็ญแข แสงแก้ว 2541:53) ดังต่อไปนี้

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

เมื่อ n = จำนวนบุคลากร โรงพยาบาลสมุทรสาครที่ต้องการ

N = จำนวนบุคลากร โรงพยาบาลสมุทรสาครทั้งหมด

e = ค่าคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า คือ 0.05

แทนค่า

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

$$n = \frac{1,602}{1 + 1,602 (0.05)^2}$$

ดังนั้นจะได้จำนวนบุคลากร โรงพยาบาลสมุทรสาครที่ต้องการ จำนวน 320 คน ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 124 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 27 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 129 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดเป็นแบบสอบถามที่มีข้อมูลไว้ให้เลือก โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานปัจจุบัน ในการตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมุทรสาคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยจูงใจ มีทั้งหมด 49 ข้อ แบ่งออกเป็น 11 ส่วน ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารขององค์กร จำนวน	5	ข้อ
2. การควบคุมดูแล จำนวน	5	ข้อ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน	5	ข้อ
4. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จำนวน	5	ข้อ
5. ความสัมพันธ์กับได้บังคับบัญชา จำนวน	4	ข้อ
6. สภาพการทำงาน จำนวน	7	ข้อ
7. ความมั่นคงในการทำงาน จำนวน	5	ข้อ
8. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน	10	ข้อ
9. ตำแหน่งงาน จำนวน	3	ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยกระตุ้น มีทั้งหมด 27 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน จำนวน	5	ข้อ
2. การได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น จำนวน	5	ข้อ
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน จำนวน	3	ข้อ
4. ลักษณะของงานที่ทำ จำนวน	6	ข้อ
5. ความรับผิดชอบ จำนวน	4	ข้อ
6. การได้เพิ่มพูนความรู้ จำนวน	4	ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะ

3.3 การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ

การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้ศึกษาได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา (Content Validity) และ โครงสร้างแบบสอบถาม (Construct Validity)

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำเอาแบบสอบถามไปทดสอบก่อนกับ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา และนำข้อมูลที่ได้มา ทดสอบความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ปรากฏว่าได้ความเชื่อมั่น สัมประสิทธิ์ อัลฟา เท่ากับ 0.9646

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยทำการรวบรวมจากแบบสอบถามโดยสอบถาม จาก บุคลากร โรงพยาบาลสมุทรสาคร
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูล โดยการค้นคว้าจาก เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งจากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ งานวิจัย เอกสารอื่นๆ และการค้นคว้า ข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้รับรวบรวมได้จากแบบสอบถามเมื่อผ่านการตรวจสอบให้ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS ด้วยวิธีสถิติพรรณนา ซึ่งสถิติที่ใช้ ประกอบด้วยค่าความถี่ ของค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีทางสถิติดังนี้

1. การวิเคราะห์จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ วิธีหาค่าความถี่ ของค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย
2. การวิเคราะห์จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้ใช้วิธีหาค่าความถี่ ของค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

และผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวัดทัศนคติของลิเกิร์ต ใช้มาตราการวัดค่ารวม (summative scale) เทคนิคนี้แบ่งคะแนนทัศนคติหรือความรู้สึกออกเป็น 5 ช่วงเท่าๆกัน ในการวัดระดับความ พึงพอใจจะถ่วงน้ำหนักให้คะแนน ดังนี้

คะแนนถ่วงน้ำหนัก	5	สำหรับระดับความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนนถ่วงน้ำหนัก	4	สำหรับระดับความพึงพอใจมาก
คะแนนถ่วงน้ำหนัก	3	สำหรับระดับความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนถ่วงน้ำหนัก	2	สำหรับระดับความพึงพอใจน้อย
คะแนนถ่วงน้ำหนัก	1	สำหรับระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

โดย คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมาย เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถาม มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมายตามเกณฑ์วัดระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.50-5.00	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.50-4.49	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.50-3.49	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.50-2.49	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจ น้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.49	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

3.7 การทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยใช้วิธี One-way Anova เพื่อทดสอบสมมติฐานในส่วนของตำแหน่งงานปัจจุบัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมุทรสาคร ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมุทรสาคร ในการศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลสมุทรสาคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมุทรสาคร ด้านปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมุทรสาคร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน และการ

ทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ชาย	75	23.4
หญิง	245	76.6
รวม	320	100

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมีจำนวน 245 ราย คิดเป็นร้อยละ 76.6 เพศชายมีจำนวน 75 ราย คิดเป็นจำนวนร้อยละ 23.4

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	3	0.9
20-25 ปี	66	20.6
26-30 ปี	54	16.9
31-35 ปี	47	14.7
36-40 ปี	32	10
40 ปีขึ้นไป	118	36.9
รวม	320	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 118 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาคือ อายุ 20-25 ปี มีจำนวน 66 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.6 และอายุ 26-30 ปี จำนวน 54 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.9 อายุ 31-35 ปี มีจำนวน 47 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.7 อายุ 36-40 ปี จำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 10 อายุ ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
โสด	161	50.3
สมรส	138	43.1
หย่าร้าง	12	3.8
แยกกันอยู่	5	1.6
หม้าย	4	1.3
รวม	320	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 161 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมาคือ สถานภาพ สมรส จำนวน 138 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.1 หย่าร้าง 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.8 แยกกันอยู่ 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.6 และมีสถานภาพเป็นหม้าย จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมปลาย	29	9.1
มัธยมปลายหรือเทียบเท่า	73	22.8
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	70	21.9
ปริญญาตรี	139	43.4
สูงกว่าปริญญาตรี	9	2.8
รวม	320	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 139 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมาคือ มัธยมปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 73 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.8 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 70 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.9 ต่ำกว่ามัธยมปลาย จำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.1 และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงานปัจจุบัน

อายุงานในปัจจุบัน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	39	12.2
1-5 ปี	67	20.9
6-10 ปี	56	17.5
11-15 ปี	53	16.6
16-20 ปี	31	9.7
มากกว่า 20 ปี	74	23.1
รวม	320	320

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานปัจจุบัน มากกว่า 20 ปี มีจำนวน 74 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.1 รองลงมาคือ 1-5 ปี จำนวน 67 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.9 มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.5 อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 53 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.6 อายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.2 และ 16-20 ปี จำนวน 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
5,001 – 10,000 บาท	114	35.6
10,001-15,000 บาท	66	20.6
15,001- 20,000 บาท	39	12.2
20,001-25,000 บาท	34	10.6
25,001- 30,000 บาท	43	13.4
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	24	7.5
รวม	320	100

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 5001- 10,000 บาท จำนวน 114 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมาคือ 10,001-15,000 บาท จำนวน 66 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.6 รายได้ 25,001-30,000 บาท จำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.4 รายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.2 รายได้ 20,001-25,000 จำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.6 และ มากกว่า 30,001 ขึ้นไป จำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

แผนกการทำงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ข้าราชการ	124	38.8
ลูกจ้างประจำ	27	8.4
ลูกจ้างชั่วคราว	169	52.8
รวม	320	100

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทำงานตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 169 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมาคือ ข้าราชการ จำนวน 124 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.8 และ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.4 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร ด้าน
ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

นโยบายและการบริหารของ บริษัท	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{x}	SD	แปรผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
นโยบายการบริหารจัดการ และการควบคุม	1 (0.3)	17 (5.3)	176 (55.0)	120 (37.5)	6 (1.9)	3.35	0.63	ปานกลาง
นโยบายการฝึกอบรมและการ พัฒนาความรู้	4 (1.3)	31 (9.7)	162 (50.6)	108 (33.8)	15 (3.8)	3.30	0.76	ปานกลาง
นโยบายการปรับค่าจ้าง , เงินเดือนประจำปี	33 (10.3)	65 (20.3)	137 (42.8)	77 (24.1)	8 (2.5)	2.88	0.97	ปานกลาง
นโยบายด้านสวัสดิการ	14 (4.4)	42 (13.1)	160 (50.0)	94 (29.4)	10 (3.1)	3.14	0.84	ปานกลาง
นโยบายการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่ง	42 (13.1)	77 (24.1)	127 (39.7)	61 (19.1)	13 (4.1)	2.77	1.03	ปานกลาง
รวม						3.08	0.8	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ ต่อปัจจัยอนามัยหรือ
ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มี
ค่าเฉลี่ยรวม 3.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม 0.8

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับดังนี้
นโยบายการบริหารจัดการและการควบคุม (3.35) นโยบายการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้
(3.30) นโยบายด้านสวัสดิการ (3.14) นโยบายการปรับค่าจ้าง , เงินเดือนประจำปี (2.88) นโยบาย
การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (2.77)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านการควบคุมดูแล (จากหัวหน้างาน)

ด้านการควบคุมดูแล (จากหัวหน้างาน)	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{x}	SD	แปรผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
หัวหน้างานมอบหมายงานได้ อย่างชัดเจน	3 (0.9)	28 (8.8)	131 (40.9)	132 (41.3)	26 (8.1)	3.47	0.80	มาก
หัวหน้ารับฟังข้อเสนอแนะจาก ลูกน้อง	18 (5.6)	36 (11.3)	127 (39.7)	117 (36.6)	22 (6.9)	3.28	0.95	ปานกลาง
หัวหน้าให้คำแนะนำและ ช่วยเหลือในการทำงาน	13 (4.1)	38 (11.9)	125 (39.1)	122 (38.1)	22 (6.9)	3.32	0.92	ปานกลาง
หัวหน้าควบคุมดูแลด้วยความ ยุติธรรม	28 (8.8)	39 (12.2)	122 (35.0)	112 (3.0)	19 (5.9)	3.17	1.02	ปานกลาง
หัวหน้าเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการวางแผน	15 (4.7)	36 (11.3)	138 (43.1)	117 (36.6)	14 (4.4)	3.25	0.8	ปานกลาง
รวม						3.30	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ ต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านการควบคุมดูแล (จากหัวหน้างาน) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม 0.90

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับดังนี้ หัวหน้างานมอบหมายงานได้อย่างชัดเจน (3.47) หัวหน้าให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำงาน (3.32) หัวหน้ารับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง (3.28) หัวหน้าเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน (3.25) หัวหน้าควบคุมดูแลด้วยความยุติธรรม (3.17)

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{x}	SD	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้า	22 (6.9)	32 (10.0)	123 (38.4)	116 (36.6)	27 (8.4)	3.30	1	ปานกลาง
การวางตัวของหัวหน้างานต่อพนักงาน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง	19 (5.9)	27 (8.4)	123 (38.4)	117 (36.6)	34 (10.6)	3.38	0.99	ปานกลาง
ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	15 (4.7)	34 (10.6)	122 (38.1)	122 (38.1)	27 (8.4)	3.35	0.94	ปานกลาง
หัวหน้าเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของบุคลากร	28 (8.8)	38 (11.9)	126 (39.4)	106 (33.1)	22 (6.9)	3.18	1.02	ปานกลาง
หัวหน้าให้ความเท่าเทียมต่อบุคลากรทุกคน	27 (8.4)	50 (15.6)	128 (40.0)	94 (29.4)	21 (6.6)	3.10	1.02	ปานกลาง
รวม						3.26	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ ต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม 0.99

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับดังนี้ การวางตัวของหัวหน้างานต่อพนักงาน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง (3.38) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (3.35) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้า (3.30) หัวหน้าเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของบุคลากร (3.18) หัวหน้าให้ความเท่าเทียมต่อบุคลากรทุกคน (3.10)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{x}	SD	แปรผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
ผู้ร่วมงานช่วยเหลือกันในการ ทำงานให้สำเร็จ	2 (0.6)	20 (6.3)	128 (40.0)	140 (43.8)	30 (9.4)	3.55	0.77	มาก
ผู้ร่วมงานร่วมกันวางแผน ปฏิบัติงาน	4 (1.33)	29 (9.1)	141 (44.1)	135 (42.2)	11 (3.4)	3.38	0.75	ปานกลาง
ผู้ร่วมงานมีความจริงใจ และ ความสนิทสนม	7 (2.2)	28 (8.8)	143 (44.7)	124 (38.8)	18 (5.6)	3.37	0.81	ปานกลาง
ผู้ร่วมงานเปิดโอกาสและรับ ฟังความคิดเห็นซึ่งกันและ กัน	7 (2.2)	34 (10.6)	130 (40.6)	134 (41.9)	15 (4.7)	3.37	0.82	ปานกลาง
ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือเมื่อ ประสบปัญหาในการทำงาน	9 (2.8)	31 (9.7)	130 (40.6)	137 (42.8)	13 (4.1)	3.37	0.82	ปานกลาง
รวม						3.41	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ ต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.41 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม 0.79

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับดังนี้ ผู้ร่วมงานช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ (3.55) ผู้ร่วมงานร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.38) ผู้ร่วมงานมีความจริงใจ และ ความสนิทสนม (3.37) ผู้ร่วมงานเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (3.37) ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (3.37)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา (เฉพาะพนักงานที่มี ผู้ได้บังคับบัญชา)	ระดับความพึงพอใจ (จำนวน 201 คน ไม่มีลูกน้อง 119 คน)					ค่าเฉลี่ย \bar{x}	SD	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
ลูกน้องช่วยเหลือกันทำงานให้สำเร็จ	4 (1.3)	8 (2.5)	89 (27.8)	86 (26.9)	14 (4.4)	2.19	1.79	น้อย
ลูกน้องร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	5 (1.6)	12 (3.8)	97 (30.3)	81 (25.3)	6 (1.9)	2.11	1.73	น้อย
ลูกน้องมีความความจริงใจ และ ความสนทนสนม	8 (2.5)	9 (2.8)	88 (27.5)	87 (27.2)	9 (2.8)	2.13	1.73	น้อย
การได้รับการยอมรับจาก ผู้ได้บังคับบัญชา (ลูกน้อง)	8 (2.5)	13 (4.1)	100 (31.3)	75 (23.1)	5 (1.6)	2.06	1.71	น้อย
รวม						2.12	1.74	น้อย

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลูกน้องจำนวน 201 คน ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยรวม 2.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม 1.74

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับดังนี้ ลูกน้องช่วยเหลือกันทำงานให้สำเร็จ (2.19) ลูกน้องร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (2.11) ลูกน้องมีความความจริงใจ และ ความสนทนสนม (2.13) การได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา(ลูกน้อง) (2.06)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{x}	SD	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอต่อบุคลากร	3 (0.9)	39 (12.2)	138 (43.1)	118 (36.9)	22 (6.9)	3.37	0.82	ปานกลาง
จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	17 (5.3)	46 (14.4)	141 (44.1)	101 (31.6)	15 (4.7)	3.16	0.91	ปานกลาง
ความเหมาะสมของขนาดของที่ทำงาน	16 (5.0)	47 (14.7)	155 (48.4)	89 (27.8)	13 (4.1)	3.11	0.88	ปานกลาง
สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม, ห้องน้ำ เป็นต้น	5 (1.6)	49 (15.3)	142 (44.4)	104 (32.5)	20 (6.3)	3.23	0.85	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง, เสียง และการถ่ายเทของอากาศ เป็นต้น	8 (2.5)	44 (13.8)	146 (45.6)	109 (34.1)	13 (4.1)	3.23	0.83	ปานกลาง
การบริการด้านร้านอาหารในช่วงเวลาพัก	39 (12.2)	69 (21.6)	145 (45.3)	62 (19.4)	5 (1.6)	3.38	0.87	ปานกลาง
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	7 (2.2)	10 (3.1)	102 (31.9)	164 (51.3)	37 (11.6)	3.67	0.81	มาก
รวม						3.30	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีลูกน้องจำนวน 201 คน ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม 0.85

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับดังนี้ ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (3.67) การบริการด้านร้านอาหารในช่วงเวลาพัก (3.38) เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอต่อบุคลากร (3.37) สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม, ห้องน้ำ เป็นต้น (3.23) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง, เสียง และการถ่ายเทของอากาศ เป็นต้น (3.23) จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.16) ความเหมาะสมของขนาดของที่ทำงาน (3.11)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{x}	SD	แปรผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ความมั่นคงของหน่วยงาน	7 (2.2)	10 (3.1)	102 (31.9)	164 (51.3)	37 (11.6)	3.67	0.81	มาก
ภาพพจน์ชื่อเสียงของหน่วยงาน	8 (2.5)	21 (6.6)	103 (32.3)	158 (49.4)	30 (9.4)	3.57	0.85	มาก
ขนาดของหน่วยงาน	4 (1.3)	25 (7.8)	143 (44.7)	118 (36.9)	30 (9.4)	3.45	0.82	ปานกลาง
ความมั่นคงในตำแหน่ง	13 (4.1)	35 (10.9)	133 (41.6)	115 (35.9)	24 (7.5)	3.32	0.92	ปานกลาง
โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ	24 (7.5)	64 (20.0)	130 (40.6)	89 (27.8)	13 (4.1)	3.01	0.97	ปานกลาง
รวม						3.40	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ ต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม 0.87

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับดังนี้ ความมั่นคงของหน่วยงาน (3.67) ภาพพจน์ชื่อเสียงของหน่วยงาน (3.57) ขนาดของหน่วยงาน (3.45) ความมั่นคงในตำแหน่ง (3.32) โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ (3.01)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{x}	SD	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
หน่วยงานให้อัตราเงินเดือนตรงตามความต้องการ	27 (8.4)	58 (18.1)	136 (42.5)	83 (25.9)	16 (5.0)	3.01	1.0	ปานกลาง
หน่วยงานกำหนดอัตราค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม	22 (6.9)	56 (17.5)	138 (3.1)	88 (27.5)	16 (5.0)	3.06	0.96	ปานกลาง
หน่วยงานให้เงินโบนัสต่อปี	85 (26.6)	75 (23.4)	108 (33.8)	42 (13.1)	10 (3.1)	2.42	1.11	น้อย
หน่วยงานให้ค่าเบี้ยขยัน	52 (16.3)	46 (14.4)	142 (44.4)	142 (44.4)	66 (20.6)	2.82	1.07	ปานกลาง
หน่วยงานให้เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น	36 (11.3)	53 (16.6)	131 (40.9)	81 (25.3)	19 (5.9)	2.99	1.05	ปานกลาง
การกำหนดจำนวนวันลาพักร้อนต่อปีของหน่วยงาน	7 (2.2)	45 (14.1)	126 (39.4)	125 (39.1)	17 (5.3)	3.21	0.86	ปานกลาง
การกำหนดจำนวนวันลาป่วยต่อปีของหน่วยงาน	12 (3.8)	40 (12.5)	140 (43.8)	110 (34.4)	18 (5.6)	3.26	0.88	ปานกลาง
หน่วยงานให้สวัสดิการที่พักรักษาพยาบาล	62 (19.4)	78 (24.4)	102 (31.9)	71 (22.2)	7 (2.2)	2.63	1.09	ปานกลาง
หน่วยงานให้สวัสดิการการกู้เงินยืมฉุกเฉิน	40 (12.5)	59 (18.4)	125 (39.1)	85 (26.6)	11 (3.4)	2.9	1.04	ปานกลาง
หน่วยงานให้ประกันสังคมและประกันอุบัติเหตุ	46 (14.4)	49 (15.3)	120 (37.5)	92 (28.8)	13 (4.1)	2.92	1.08	ปานกลาง
รวม						2.92	1.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ ต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 2.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม 1.01

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับดังนี้ การกำหนดจำนวนวันลาป่วยต่อปี ของหน่วยงาน (3.26) การกำหนดจำนวนวันลาพักร้อนต่อปี ของ

หน่วยงาน(3.21) หน่วยงานกำหนดอัตราค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม (3.06) หน่วยงานให้อัตราเงินเดือนตรงตามความต้องการ (3.01) หน่วยงานให้เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น (2.99) หน่วยงานให้ประกันสังคมและประกันอุบัติเหตุ (2.92) หน่วยงานให้สวัสดิการการกู้เงินยามฉุกเฉิน (2.9) หน่วยงานให้ค่าเบี่ยงชน (2.82) หน่วยงานให้สวัสดิการที่พักสำหรับบุคลากร(2.63) หน่วยงานให้เงินโบนัสต่อปี (2.42)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{x}	SD	แปรผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ความพอใจในตำแหน่งที่ทำปัจจุบัน	11 (3.4)	22 (6.9)	151 (47.2)	117 (36.6)	19 (5.9)	3.35	0.83	ปานกลาง
งานที่ทำ ตรงกับความรู้ความสามารถ	13 (4.1)	29 (9.1)	129 (40.3)	127 (39.7)	22 (6.9)	3.36	0.89	ปานกลาง
หน่วยงานให้ความสำคัญกับตำแหน่งงาน	22 (6.9)	41 (12.8)	136 (42.5)	112 (35.0)	9 (2.8)	3.14	0.92	ปานกลาง
รวม						3.28	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ ต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.28 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม 0.88

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับดังนี้ งานที่ทำ ตรงกับความรู้ความสามารถ (3.36) ความพอใจในตำแหน่งที่ทำปัจจุบัน (3.35) หน่วยงานให้ความสำคัญกับตำแหน่งงาน (3.14)

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ในทุกๆด้าน

ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา	ค่าเฉลี่ย	SD	แปรผล
นโยบายและการบริหารขององค์กร	3.08	0.8	ปานกลาง
การควบคุมดูแล	3.30	0.90	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.26	0.99	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.41	0.79	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับได้บังคับบัญชา	2.12	1.74	น้อย
สภาพการทำงาน	3.30	0.85	ปานกลาง
ความมั่นคงในการทำงาน	3.40	0.87	ปานกลาง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.92	1.01	ปานกลาง
ตำแหน่งงาน	3.28	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา อยู่ในระดับปานกลาง โดยความพึงพอใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (3.41) ความมั่นคงในการทำงาน (3.40) การควบคุมดูแล (3.30) สภาพการทำงาน (3.30) ตำแหน่งงาน (3.28) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (3.26) นโยบายและการบริหารขององค์กร (3.08) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (2.92) และที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับได้บังคับบัญชา (2.12)

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร ด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{x}	SD	แปรผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ	1 (0.3)	7 (2.2)	145 (45.3)	142 (44.4)	25 (7.8)	3.60	0.92	มาก
รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4 (1.3)	14 (4.4)	125 (39.1)	155 (48.4)	22 (6.9)	3.55	0.74	มาก
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	6 (1.9)	19 (5.9)	135 (42.2)	147 (45.9)	13 (4.1)	3.44	0.75	ปานกลาง
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะคนในการปฏิบัติงาน	3 (0.9)	21 (6.6)	126 (39.4)	150 (46.9)	20 (6.3)	3.50	0.75	มาก
สามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาของตนเองได้อย่างสำเร็จ	7 (2.2)	16 (5.0)	125 (39.1)	153 (47.8)	19 (5.9)	3.50	0.76	มาก
รวม						3.51	0.78	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ ต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.51 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม 0.78

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับดังนี้ งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ (3.60) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.55) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะคนในการปฏิบัติงาน (3.50) สามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาของตนเองได้อย่างสำเร็จ(3.50) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (3.44)

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจุดใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น

ด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{x}	SD	แปรผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
การยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากหน่วยงาน	9 (2.8)	49 (15.3)	157 (49.1)	95 (29.7)	10 (3.1)	3.15	0.82	ปานกลาง
การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากหัวหน้างาน	19 (5.9)	55 (17.2)	148 (46.3)	86 (26.9)	12 (3.8)	3.05	0.91	ปานกลาง
การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	22 (6.9)	37 (11.6)	163 (50.9)	163 (50.9)	87 (27.2)	3.08	0.89	ปานกลาง
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3 (0.9)	26 (8.1)	151 (47.2)	101 (31.6)	39 (12.2)	3.46	0.84	ปานกลาง
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม	6 (1.9)	22 (6.9)	151 (47.2)	108 (33.8)	33 (10.3)	3.44	0.84	ปานกลาง
รวม						3.23	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ ต่อปัจจัยจุดใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.23 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม 0.86

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับดังนี้ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.46) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและการยอมรับจากสังคม (3.44) การยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากหน่วยงาน (3.15) การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน (3.08) การยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากหัวหน้างาน (3.05)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย - \bar{X}	SD	แปรผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
การได้รับการปรับเงินเดือนตามผลงานการทำงาน	29 (9.1)	56 (17.5)	142 (44.4)	81 (25.3)	12 (3.8)	2.97	0.97	ปานกลาง
การได้รับการปรับตำแหน่งเลื่อนขั้น	35 (10.9)	65 (20.3)	138 (43.1)	69 (21.6)	13 (4.1)	2.89	0.97	ปานกลาง
หลักเกณฑ์ในการปรับตำแหน่งมีความยุติธรรม	32 (10.0)	62 (19.4)	147 (45.9)	68 (21.3)	11 (3.4)	3.39	0.78	มาก
รวม						3.08	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ ต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ด้าน การได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม 0.90

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับดังนี้ หลักเกณฑ์ในการปรับตำแหน่งมีความยุติธรรม (3.39) การได้รับการปรับตำแหน่งเลื่อนขั้น (2.89) การได้รับการปรับเงินเดือนตามผลงานการทำงาน (2.97)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านลักษณะของงานที่ทำ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{x}	SD	แปรผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
งานที่ทำมีความน่าสนใจ	2 (0.6)	29 (9.1)	155 (48.4)	111 (34.7)	23 (7.2)	3.39	0.78	ปานกลาง
งานที่ทำมีความท้าทาย ความสามารถ	2 (0.6)	40 (12.5)	146 (45.6)	113 (35.3)	19 (5.9)	3.33	0.79	ปานกลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความถนัด	7 (2.2)	39 (12.2)	151 (47.2)	103 (32.2)	20 (6.3)	3.28	0.84	ปานกลาง
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับ ความรู้	13 (4.1)	58 (18.1)	130 (40.6)	97 (30.3)	22 (6.9)	3.18	0.94	ปานกลาง
ความเป็นอิสระในระหว่าง การปฏิบัติงาน	8 (2.5)	36 (11.3)	156 (48.8)	103 (32.2)	17 (5.3)	3.27	0.82	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับ ความต้องการ	5 (1.6)	48 (15.0)	150 (46.9)	90 (28.1)	27 (8.4)	3.27	0.87	ปานกลาง
รวม						3.29	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ ต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.2 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม 0.84

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับดังนี้ งานที่ทำมีความน่าสนใจ (3.39) งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ (3.33)งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.28) ความเป็นอิสระในระหว่างการทำงาน (3.27) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ (3.27) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ (3.27)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	SD	แปรผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
มีโอกาสนในการแสดงความสามารถในงานที่ทำเต็มที่	8 (2.5)	39 (12.2)	145 (45.3)	101 (31.6)	27 (8.4)	3.31	0.88	ปานกลาง
ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	14 (4.4)	37 (11.6)	154 (48.1)	103 (32.3)	12 (3.8)	3.19	0.85	ปานกลาง
การได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษสำคัญ	12 (3.8)	48 (15.0)	157 (49.1)	86 (56.9)	17 (5.3)	3.15	0.87	ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด	7 (2.2)	38 (11.9)	138 (43.1)	112 (35.0)	25 (7.8)	3.34	0.87	ปานกลาง
รวม						3.25	0.87	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ ต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม 0.87

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับดังนี้ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด (3.34) มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ทำเต็มที่ (3.31) ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย(3.19) การได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษสำคัญ (3.15)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ด้าน การได้เพิ่มพูนความรู้ (โอกาสในการเจริญเติบโต)

ด้านการได้เพิ่มพูนความรู้ (โอกาสในการเจริญเติบโต)	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{x}	SD	แปรผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	21 (6.6)	46 (14.4)	143 (44.7)	95 (29.7)	15 (4.7)	3.12	0.94	ปานกลาง
มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานด้านต่างๆ	22 (6.9)	57 (17.8)	136 (42.5)	88 (27.5)	17 (5.3)	3.07	0.97	ปานกลาง
หน่วยงานจัดให้มีการศึกษาต่อและดูงาน ทั้งในและประเทศ	56 (17.5)	70 (21.9)	121 (37.8)	59 (18.4)	14 (4.4)	2.70	1.09	ปานกลาง
การได้เข้ารับการอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	38 (11.9)	53 (16.6)	143 (44.7)	77 (24.1)	9 (2.8)	2.90	0.99	ปานกลาง
รวม						2.95	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ ต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ด้าน การได้เพิ่มพูนความรู้ (โอกาสในการเจริญเติบโต) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 2.95 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม 0.99

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย เรียงลำดับดังนี้ หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ (3.12) มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานด้านต่าง ๆ (3.07) การได้เข้ารับการอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (2.90) หน่วยงานจัดให้มีการศึกษาต่อและดูงาน ทั้งในและประเทศ (2.70)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ในทุกๆด้าน

ปัจจัยนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา	ค่าเฉลี่ย	SD	แปรผล
ความสำเร็จในการทำงาน	3.51	0.78	มาก
การได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น	3.23	0.86	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	3.08	0.90	ปานกลาง
ลักษณะของงานที่ทำ	3.29	0.84	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	3.25	0.87	ปานกลาง
การได้เพิ่มพูนความรู้	2.95	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ ต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น อยู่ในระดับปานกลาง โดยความพึงพอใจที่อยู่ใน ระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (3.51) และระดับน้อย ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ (3.29) ความรับผิดชอบ (3.25) การได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น (3.23) ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (3.08) การได้เพิ่มพูนความรู้ (2.95)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

4.4 ความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน และการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน คือ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ ความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดใจในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามตำแหน่งงาน

นโยบายและการบริหารของบริษัท	ตำแหน่งงาน						F	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว			
	x	แปรผล	x	แปรผล	x	แปรผล		
นโยบายการบริหารจัดการและการควบคุม	3.43	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง	2.022	0.134
นโยบายการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้	3.47	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	8.206	0.000
นโยบายการปรับค่าจ้าง , เงินเดือนประจำปี	3.17	ปานกลาง	2.56	ปานกลาง	2.72	ปานกลาง	9.743	0.001
นโยบายด้านสวัสดิการ	3.17	ปานกลาง	2.56	ปานกลาง	2.72	ปานกลาง	6.871	0.001
นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	3.94	มาก	2.22	น้อย	2.73	ปานกลาง	5.851	0.003
รวม	3.44	ปานกลาง	2.68	ปานกลาง	2.98	ปานกลาง		

จากตารางที่ 25 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ในระดับปานกลาง ดังนี้ ตำแหน่งข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย (3.44) ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย (2.68) และตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ย (2.98)

ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

1. นโยบายการบริหารการจัดการและการควบคุม มีค่าสถิติทดสอบ $F = 2.022$ และ $p\text{-value} = 0.134$ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. นโยบายการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ มีค่าสถิติทดสอบ $F = 8.206$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

3. นโยบายการปรับค่าจ้าง , เงินเดือนประจำปี มีค่าสถิติทดสอบ $F = 9.743$ และ $p\text{-value} = 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

4. นโยบายด้านสวัสดิการ มีค่าสถิติทดสอบ $F = 6.871$ และ $p\text{-value} = 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

5. นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีค่าสถิติทดสอบ $F = 5.851$ และ $p\text{-value} = 0.003$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สรุปได้ดังนี้ นัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านการควบคุมดูแล (จากหัวหน้างาน) จำแนกตามตำแหน่งงาน

การควบคุมดูแล (จากหัวหน้างาน)	ตำแหน่งงาน						F	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว			
	x	แปรผล	x	แปรผล	x	แปรผล		
หัวหน้างานมอบหมายงานได้อย่างชัดเจน	3.61	มาก	3.44	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.422	0.034
หัวหน้ารับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง	3.42	ปานกลาง	2.74	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	5.888	0.003
หัวหน้าให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำงาน	3.44	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง	2.796	0.063
หัวหน้าควบคุมดูแลด้วยความยุติธรรม	3.37	ปานกลาง	2.78	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง	5.101	0.007
หัวหน้าเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน	3.42	ปานกลาง	2.78	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	6.674	0.001
รวม	2.77	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง		

จากตารางที่ 26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้าน การควบคุมดูแล (จากหัวหน้างาน) ในระดับปานกลาง ดังนี้ ตำแหน่งข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย (2.77) ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย (2.95) และตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ย (3.24)

ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานในการทำงานแตกต่างกัน

1. หัวหน้างานมอบหมายงานได้อย่างชัดเจน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 3.422$ และ $p\text{-value} = 0.034$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานในการทำงานแตกต่างกัน

2. หัวหน้ารับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง มีค่าสถิติทดสอบ $F = 5.888$ และ $p\text{-value} = 0.003$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

3. หัวหน้าให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำงาน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 2.796$ และ $p\text{-value} = 0.063$ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ยอมรับ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. หัวหน้าควบคุมดูแลด้วยความยุติธรรม มีค่าสถิติทดสอบ $F = 5.101$ และ $p\text{-value} = 0.007$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

5. หัวหน้าเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 6.674$ และ $p\text{-value} = 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สรุปได้ดังนี้ นัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านการควบคุมดูแล (จากหัวหน้างาน)

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่งงาน							
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว		F	Sig.
	x	แปรผล	x	แปรผล	x	แปรผล		
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้า	3.46	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง	3.424	0.034
การวางตัวของหัวหน้างานต่อบุคลากร เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง	3.53	มาก	2.85	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	5.608	0.004
ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	3.53	มาก	3.07	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	4.306	0.014
หัวหน้าเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของบุคลากร	3.36	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง	4.372	0.013
หัวหน้าให้ความเท่าเทียมต่อบุคลากรทุกคน	3.31	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง	2.99	ปานกลาง	4.595	0.011
รวม	3.44	ปานกลาง	2.91	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง		

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง ดังนี้ ตำแหน่งข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย (3.44) ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย (2.91) และตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ย (3.18)

ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานในการทำงานแตกต่างกัน

1. การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้า มีค่าสถิติทดสอบ $F = 3.424$ และ $p\text{-value} = 0.034$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานในการทำงานแตกต่างกัน

2. การวางตัวของหัวหน้างานต่อบุคลากร เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเองมีค่าสถิติทดสอบ $F = 5.608$ และ $p\text{-value} = 0.003$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

3. ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างานมีค่าสถิติทดสอบ $F = 4.306$ และ $p\text{-value} = 0.014$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

4. หัวหน้าเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของบุคลากร มีค่าสถิติทดสอบ $F = 4.372$ และ $p\text{-value} = 0.013$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

5. หัวหน้าให้ความเท่าเทียมต่อบุคลากรทุกคน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 4.595$ และ $p\text{-value} = 0.011$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

สรุปได้ดังนี้ นัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ตำแหน่งงาน							
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว		F	Sig.
	x	แปรผล	x	แปรผล	x	แปรผล		
ผู้ร่วมงานช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ	3.69	มาก	2.96	ปานกลาง	3.54	มาก	10.503	0.000
ผู้ร่วมงานร่วมกันวางแผนปฏิบัติการ	3.54	มาก	2.85	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	10.397	0.000
ผู้ร่วมงานมีความจริงใจและความสนิทสนม	3.50	มาก	2.81	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	8.348	0.000
ผู้ร่วมงานเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.53	มาก	3.27	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	11.199	0.000
ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	3.51	มาก	2.74	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	10.277	0.000
รวม	3.56	มาก	2.93	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง		

จากตารางที่ 28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ระดับปานกลาง ดังนี้ ระดับมาก ได้แก่ ตำแหน่งข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย (3.56) และระดับปานกลาง ได้แก่ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย (2.93) และตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ย (3.39)

ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานในการทำงานแตกต่างกัน

1. ผู้ร่วมงานช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ มีค่าสถิติทดสอบ $F = 10.503$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานในการทำงานแตกต่างกัน

2. ผู้ร่วมงานร่วมกันวางแผนปฏิบัติการ มีค่าสถิติทดสอบ $F = 10.397$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

3. ผู้ร่วมงานมี ความจริงใจ และความสนิทสนม มีค่าสถิติทดสอบ $F = 8.348$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

4. ผู้ร่วมงานเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 11.199$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

5. ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 10.277$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สรุปได้ดังนี้ นัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่งงาน						F	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว			
	x	แปรผล	x	แปรผล	x	แปรผล		
ลูกน้องช่วยเหลือกันทำงาน ให้สำเร็จ	2.94	ปานกลาง	1.22	น้อยที่สุด	1.79	น้อย	21.427	0.000
ลูกน้องร่วมกันวางแผน ปฏิบัติงาน	2.83	ปานกลาง	1.11	น้อยที่สุด	1.73	น้อย	21.823	0.000
ลูกน้องมีความความจริงใจ และ ความสนิทสนม	2.87	ปานกลาง	1.15	น้อยที่สุด	1.72	น้อย	21.386	0.000
การได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา (ลูกน้อง)	2.73	ปานกลาง	1.15	น้อยที่สุด	1.72	น้อย	18.594	0.000
รวม	2.85	ปานกลาง	1.16	น้อยที่สุด	1.74	น้อย		

จากตารางที่ 29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญต่อ ปัจจัย อนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระดับน้อย ดังนี้ ระดับปานกลาง ได้แก่ ตำแหน่งข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย (2.85) ระดับน้อย ได้แก่ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ย (1.74) และระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย (1.16)

ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

1. ลูกน้องช่วยเหลือกันทำงานให้สำเร็จ มีค่าสถิติทดสอบ $F = 21.427$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. ลูกน้องร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 21.823$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

3. ลูกน้องมีความความตั้งใจ และความสนิทสนมม มีค่าสถิติทดสอบ $F = 21.386$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

4. การได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา (ลูกน้อง) มีค่าสถิติทดสอบ $F = 18.594$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สรุปได้ดังนี้ นัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ตำแหน่งงาน						F	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว			
	x	แปรผล	x	แปรผล	x	แปรผล		
เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอต่อบุคลากร	3.54	มาก	3.00	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	6.322	0.002
จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.31	ปานกลาง	2.63	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	6.624	0.002
ความเหมาะสมของขนาดที่ทำงาน	3.22	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	2.218	0.111
สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม, ห้องน้ำ เป็นต้น	3.38	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	1.813	0.165
สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง, เสียง และการถ่ายเทของอากาศ เป็นต้น	3.34	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง	3.18	ปานกลาง	1.814	0.165
การบริการด้านร้านอาหารในช่วงเวลาพัก	2.89	ปานกลาง	2.41	น้อย	2.73	ปานกลาง	3.051	0.049
ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.44	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.520	0.031
รวม	3.31	ปานกลาง	2.88	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง		

จากตารางที่ 30 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญต่อ ปัจจัย
อนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาพการทำงาน ในระดับปานกลาง ดังนี้ ตำแหน่งข้าราชการ มี
ค่าเฉลี่ย (3.31) และระดับปานกลาง ได้แก่ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย (2.88) และตำแหน่ง
ลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ย (3.15)

ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานในการทำงานไม่
แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานในการทำงาน
แตกต่างกัน

1. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอต่อบุคลากร มีค่าสถิติทดสอบ $F = 6.322$
และ $p\text{-value} = 0.002$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า
ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานในการทำงานแตกต่างกัน

2. จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 6.624$ และ $p\text{-value} = 0.002$
ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า
ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานในการทำงานแตกต่างกัน

3. ความเหมาะสมของขนาดที่ทำงาน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 2.218$ และ $p\text{-value} = 0.111$
ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่
แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม, ห้องน้ำ เป็นต้นมีค่าสถิติทดสอบ $F = 1.813$ และ $p\text{-value} = 0.165$
ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ยอมรับ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า
ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง, เสียง และการถ่ายเทของอากาศ เป็น
ต้น มีค่าสถิติทดสอบ $F = 1.814$ และ $p\text{-value} = 0.165$ ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น
จึงยอมรับ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัย
งานในการทำงานไม่แตกต่างกัน

6. การบริการด้านร้านอาหารในช่วงเวลาพัก มีค่าสถิติทดสอบ $F = 3.051$ และ $p\text{-value} = 0.049$
ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่
แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานในการทำงานแตกต่างกัน

7. ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 3.520$ และ $p\text{-value} = 0.031$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สรุปได้ดังนี้ นัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ตำแหน่งงาน						F	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว			
	x	แปรผล	x	แปรผล	x	แปรผล		
ความมั่นคงของหน่วยงาน	3.86	มาก	3.56	มาก	3.54	มาก	6.073	0.003
ภาพพจน์ชื่อเสียงของหน่วยงาน	3.69	มาก	3.56	มาก	3.47	ปานกลาง	2.443	0.089
ขนาดของหน่วยงาน	3.64	มาก	3.30	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง	5.301	0.005
ความมั่นคงในตำแหน่ง	3.65	มาก	3.19	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	14.134	0.000
โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ	3.31	ปานกลาง	2.74	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง	10.125	0.000
รวม	3.63	มาก	3.27	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง		

จากตารางที่ 31 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ระดับปานกลาง ดังนี้ ระดับมาก ได้แก่ ตำแหน่งข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย (3.63) และระดับปานกลาง ได้แก่ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย (3.27) และตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ย (3.26)

ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

1. ความมั่นคงของหน่วยงานมีค่าสถิติทดสอบ $F = 6.073$ และ $p\text{-value} = 0.003$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. ภาพพจน์ชื่อเสียงของหน่วยงานมีค่าสถิติทดสอบ $F = 2.443$ และ $p\text{-value} = 0.089$ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ขนาดของหน่วยงานมีค่าสถิติทดสอบ $F = 5.301$ และ $p\text{-value} = 0.005$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

4. ความมั่นคงในตำแหน่งมีค่าสถิติทดสอบ $F = 14.134$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สรุปได้ดังนี้ นัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ตำแหน่งงาน							
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว		F	Sig.
	x	แปรผล	x	แปรผล	x	แปรผล		
หน่วยงานให้อัตราเงินเดือนตรงตามความต้องการ	3.32	ปานกลาง	2.52	ปานกลาง	2.86	ปานกลาง	12.303	0.000
หน่วยงานกำหนดอัตราค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม	3.23	ปานกลาง	2.63	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง	5.131	0.006
หน่วยงานให้เงินโบนัสต่อปี	2.58	ปานกลาง	1.89	น้อย	2.40	น้อย	4.507	0.012
หน่วยงานให้ค่าเบี้ยขยัน	2.57	ปานกลาง	1.96	น้อย	3.15	ปานกลาง	22.537	0.000
หน่วยงานให้เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น	3.19	ปานกลาง	2.15	น้อย	2.96	ปานกลาง	11.510	0.000
การกำหนดจำนวนวันลาพักร้อนต่อปี ของหน่วยงาน	3.44	ปานกลาง	2.78	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	6.758	0.001
การกำหนดจำนวนวันลาป่วยต่อปี ของหน่วยงาน	3.38	ปานกลาง	2.59	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	9.303	0.000
หน่วยงานให้สวัสดิการที่พักสำหรับบุคลากร	2.77	ปานกลาง	1.78	น้อย	2.67	ปานกลาง	9.791	0.000
หน่วยงานให้สวัสดิการการกู้เงินยืมฉุกเฉิน	3.10	ปานกลาง	2.19	น้อย	2.86	ปานกลาง	9.356	0.000
หน่วยงานให้ประกันสังคมและประกันอุบัติเหตุ	2.86	ปานกลาง	2.04	น้อย	3.12	ปานกลาง	12.817	0.000
รวม	3.05	ปานกลาง	2.26	น้อย	2.97	ปานกลาง		

จากตารางที่ 32 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในระดับปานกลาง ดังนี้ ระดับปานกลาง ได้แก่ ตำแหน่งข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย (3.05) ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ย (2.97) และระดับน้อย ได้แก่ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย (2.26)

ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

1. หน่วยงานให้อัตราเงินเดือนตรงตามความต้องการ มีค่าสถิติทดสอบ $F = 12.303$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. หน่วยงานกำหนดอัตราค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง มีค่าสถิติทดสอบ $F = 5.131$ และ $p\text{-value} = 0.006$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

3. หน่วยงานให้เงินโบนัสต่อปี มีค่าสถิติทดสอบ $F = 4.507$ และ $p\text{-value} = 0.012$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

4. หน่วยงานให้ค่าเบี้ยขยัน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 22.537$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

5. หน่วยงานให้เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น มีค่าสถิติทดสอบ $F = 11.510$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

6. การกำหนดจำนวนวันลาพักร้อนต่อปี ของหน่วยงาน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 6.758$ และ $p\text{-value} = 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

7. การกำหนดจำนวนวันลาป่วยต่อปี ของหน่วยงาน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 9.303$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

8. หน่วยงานให้สวัสดิการที่พึกสำหรับบุคลากร มีค่าสถิติทดสอบ $F = 9.791$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

9. หน่วยงานให้สวัสดิการการกู้เงินยามฉุกเฉิน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 9.356$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

10. หน่วยงานให้ประกันสังคมและประกันอุบัติเหตุ มีค่าสถิติทดสอบ $F = 12.817$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สรุปได้ดังนี้ นัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน						F	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว			
	x	แปรผล	x	แปรผล	x	แปรผล		
ความพอใจในตำแหน่งที่ทำปัจจุบัน	3.45	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	2.987	0.052
งานที่ทำ ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.59	มาก	2.78	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	10.574	0.000
หน่วยงานให้ความสำคัญกับตำแหน่งงาน	3.37	ปานกลาง	2.41	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง	13.710	0.000
รวม	3.47	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง	3.24	ปานกลาง		

จากตารางที่ 33 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญต่อ ปัจจัย อนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้าน ตำแหน่งงาน ระดับปานกลาง ดังนั้น ตำแหน่งข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย (3.47) ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย (2.75) ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ย (3.24)

ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

1. ความพอใจในตำแหน่งที่ทำปัจจุบัน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 2.987$ และ $p\text{-value} = 0.052$ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ยอมรับ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. งานที่ทำ ตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าสถิติทดสอบ $F = 10.574$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

3. หน่วยงานให้ความสำคัญกับตำแหน่งงาน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 13.710$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สรุปได้ดังนี้ นัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านตำแหน่งงาน

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ในทุกด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	แปรผล	การวิเคราะห์ผลทางสถิติ
นโยบายและการบริหารขององค์กร	ปานกลาง	ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0
การควบคุมดูแล	ปานกลาง	ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ปานกลาง	ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ปานกลาง	ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0
ความสัมพันธ์กับได้บังคับบัญชา	น้อย	ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0
สภาพการทำงาน	ปานกลาง	ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0
ความมั่นคงในการทำงาน	ปานกลาง	ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ปานกลาง	ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0
ตำแหน่งงาน	ปานกลาง	ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0

จากตารางที่ 34 สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทุกตำแหน่งงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษาในทุกด้าน มีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับปานกลาง

มีนัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่ที่มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ตำแหน่งงาน						F	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว			
	x	แปรผล	x	แปรผล	x	แปรผล		
งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.69	มาก	3.37	ปานกลาง	3.52	มาก	3.427	3.034
รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.69	มาก	3.37	ปานกลาง	3.52	มาก	1.915	0.149
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.56	มาก	3.11	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	4.563	0.011
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.62	มาก	3.07	ปานกลาง	3.50	มาก	6.116	0.002
สามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาของตนเองได้อย่างสำเร็จ	3.67	มาก	3.30	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	5.041	0.007
รวม	3.65	มาก	3.25	ปานกลาง	3.48	ปานกลาง		

จากตารางที่ 35 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ระดับปานกลาง ดังนี้ ระดับมาก ได้แก่ ตำแหน่งข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย (3.65) และระดับปานกลาง ได้แก่ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย (3.25) และตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ย (3.48)

ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

1. งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ มีค่าสถิติทดสอบ $F = 3.427$ และ $p\text{-value} = 0.034$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
 2. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 1.915$ และ $p\text{-value} = 0.149$ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
 3. การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 4.563$ และ $p\text{-value} = 0.011$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
 4. การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 6.116$ และ $p\text{-value} = 0.002$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
 5. สามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาหางานของตนเองได้อย่างสำเร็จ มีค่าสถิติทดสอบ $F = 5.041$ และ $p\text{-value} = 0.007$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
- สรุปได้ดังนี้ นัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ตำแหน่งงาน						F	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว			
	x	แปรผล	x	แปรผล	x	แปรผล		
การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย จากหน่วยงาน	3.31	ปานกลาง	2.67	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง	7.473	0.001
การยอมรับ ยกย่อง และชมเชย จากหัวหน้างาน	3.20	ปานกลาง	2.56	ปานกลาง	3.02	ปานกลาง	5.956	0.003
การยอมรับ ยกย่อง และชมเชย จากเพื่อนร่วมงาน	3.25	ปานกลาง	2.52	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง	2.978	0.000
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.52	มาก	3.44	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	0.610	0.544
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และการยอมรับจากสังคม	3.52	มาก	3.22	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง	1.659	0.192
รวม	3.36	ปานกลาง	2.89	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง		

จากตารางที่ 36 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น ระดับปานกลาง ดังนี้ ตำแหน่งข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย (3.36) ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย (2.89) และ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ย (3.21)

ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

1. การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย จากหน่วยงาน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 7.473$ และ $p\text{-value} = 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. การยอมรับ ยกย่อง และชมเชย จากหัวหน้างาน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 5.956$ และ $p\text{-value} = 0.003$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึง ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

3. การยอมรับ ขย่อง และชมเชย จากเพื่อนร่วมงาน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 2.978$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

4. ความภาคภูมิใจในอาชีพ มีค่าสถิติทดสอบ $F = 0.610$ และ $p\text{-value} = 0.544$ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และการยอมรับจากสังคม มีค่าสถิติทดสอบ $F = 1.659$ และ $p\text{-value} = 0.192$ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ดังนี้ นัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	ตำแหน่งงาน							
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว		F	Sig.
	x	แปรผล	x	แปรผล	x	แปรผล		
การได้รับการปรับเงินเดือนตามผลงานการทำงาน	3.23	ปานกลาง	2.37	น้อย	2.88	ปานกลาง	10.773	0.000
การได้รับการปรับตำแหน่งเลื่อนขั้น	3.19	ปานกลาง	2.30	น้อย	2.73	ปานกลาง	13.383	0.000
หลักเกณฑ์ในการปรับตำแหน่งมีความยุติธรรม	3.15	ปานกลาง	2.44	น้อย	2.76	ปานกลาง	9.389	0.000
รวม	3.19	ปานกลาง	2.37	น้อย	2.79	ปานกลาง		

จากตารางที่ 37 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ระดับปานกลาง ดังนี้ ระดับปานกลาง ได้แก่ ตำแหน่งข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย (3.19) ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ย (2.79) และ ระดับน้อย ได้แก่ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย (2.89)

ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

1. การได้รับการปรับเงินเดือนตามผลงานการทำงาน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 10.773$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. การได้รับการปรับตำแหน่งเลื่อนขั้น มีค่าสถิติทดสอบ $F = 13.386$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

3. หลักเกณฑ์ในการปรับตำแหน่งมีความยุติธรรม มีค่าสถิติทดสอบ $F = 9.389$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สรุปได้ดังนี้ นัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงานที่ทำ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	ตำแหน่งงาน						F	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว			
	x	แปรผล	x	แปรผล	x	แปรผล		
งานที่ทำมีความน่าสนใจ	3.49	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	2.105	0.124
งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ	3.43	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	1.600	0.203
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.43	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	3.414	0.034
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่เรียนมา	3.36	ปานกลาง	2.81	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	5.061	0.007
ความเป็นอิสระในระหว่างการทำงาน	3.40	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	3.689	0.026
ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ	3.40	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง	22.679	0.070
รวม	3.42	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง		

จากตารางที่ 38 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญต่อ ปัจจัย อนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ด้าน ลักษณะของงานที่ทำ ระดับปานกลาง ดังนี้ ตำแหน่งข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย (3.42) ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย (3.04) และตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ย (3.21)

ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

1. งานที่ทำมีความน่าสนใจ มีค่าสถิติทดสอบ $F = 2.105$ และ $p\text{-value} = 0.124$ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ มีค่าสถิติทดสอบ $F = 1.600$ และ $p\text{-value} = 0.203$ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด มีค่าสถิติทดสอบ $F = 3.414$ และ $p\text{-value} = 0.034$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

4. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่เรียนมา มีค่าสถิติทดสอบ $F = 5.061$ และ $p\text{-value} = 0.007$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

5. ความเป็นอิสระในระหว่างการทำงาน มีค่าสถิติทดสอบ $F = 3.689$ และ $p\text{-value} = 0.026$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

6. ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ มีค่าสถิติทดสอบ $F = 2.679$ และ $p\text{-value} = 0.070$ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ดังนี้ นัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่ มีค่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และ ยอมรับ H_0 เท่ากัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และไม่แตกต่างกัน ในด้านลักษณะของงานที่ทำ

ตารางที่ 39 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความรับผิดชอบ	ตำแหน่งงาน							
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว		F	Sig.
	x	แปรผล	x	แปรผล	x	แปรผล		
มีโอกาสนในการแสดงความสามารถในงานที่ทำเต็มที่	3.50	มาก	3.04	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง	5.190	0.006
ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.38	ปานกลาง	2.85	ปานกลาง	3.11	ปานกลาง	6.051	0.003
การได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษสำคัญ	3.36	ปานกลาง	2.74	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง	7.907	0.000
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน โดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.50	มาก	2.96	ปานกลาง	3.29	ปานกลาง	5.061	0.007
รวม	3.44	ปานกลาง	2.90	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง		

จากตารางที่ 39 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ด้าน ความรับผิดชอบ ระดับปานกลาง ดังนี้ ตำแหน่งข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย (3.44) ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย (2.90) และตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ย (3.17)

ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

1. มีโอกาสนในการแสดงความสามารถในงานที่ทำเต็มที่— มีค่าสถิติทดสอบ $F = 5.190$ และ $p\text{-value} = 0.006$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าสถิติทดสอบ $F = 6.051$ และ $p\text{-value} = 0.003$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

3. การได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษสำคัญ มีค่าสถิติทดสอบ $F = 7.907$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

4. การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด มีค่าสถิติทดสอบ $F = 5.061$ และ $p\text{-value} = 0.007$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สรุปได้ดังนี้ นัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้เพิ่มพูนความรู้(โอกาสในการเจริญเติบโต) จำแนกตาม ตำแหน่งงาน

ด้านความรับผิดชอบ	ตำแหน่งงาน						F	Sig.
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว			
	x	แปรผล	x	แปรผล	x	แปรผล		
หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ	3.27	ปานกลาง	2.37	น้อย	3.12	ปานกลาง	10.934	0.000
มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานด้านต่างๆ	3.07	ปานกลาง	2.52	ปานกลาง	3.15	ปานกลาง	5.039	0.007
หน่วยงานจัดให้การมีการศึกษาต่อและดูงาน ทั้งในและประเทศ	2.98	ปานกลาง	1.67	น้อย	2.67	ปานกลาง	17.789	0.000
การได้เข้ารับการอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.11	ปานกลาง	2.00	น้อย	2.88	ปานกลาง	15.240	0.000
รวม	3.11	ปานกลาง	2.14	น้อย	2.96	ปานกลาง		

จากตารางที่ 40 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้เพิ่มพูนความรู้(โอกาสในการเจริญเติบโต) ระดับปานกลาง ดังนี้ ระดับปานกลาง ได้แก่ ตำแหน่งข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย (3.11) ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ย (2.96) และระดับน้อย ได้แก่ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย (2.14)

ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

1. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีค่าสถิติทดสอบ $F = 10.934$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานด้านต่างๆ มีค่าสถิติทดสอบ $F = 5.039$ และ $p\text{-value} = 0.007$ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

3. หน่วยงานจัดให้มีการศึกษาต่อและดูงาน ทั้งในและประเทศ มีค่าสถิติทดสอบ $F = 17.789$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

4. การได้เข้ารับการอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง มีค่าสถิติทดสอบ $F = 15.240$ และ $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

สรุปได้ดังนี้ นัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านการได้เพิ่มพูนความรู้(โอกาสในการเจริญเติบโต)

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ในทุกด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น	แปรผล	การวิเคราะห์ผลทางสถิติ
ความสำเร็จในการทำงาน	ปานกลาง	ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0
การได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น	ปานกลาง	ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0
ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	ปานกลาง	ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0
ลักษณะของงานที่ทำ	ปานกลาง	ยอมรับและปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 เท่ากัน
ความรับผิดชอบ	ปานกลาง	ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0
การได้เพิ่มพูนความรู้	ปานกลาง	ปฏิเสธ สมมติฐาน H_0

จากตารางที่ 41 สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทุกตำแหน่งงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ในทุกด้าน มีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับปานกลาง

มีนัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่ที่มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานทั้งหมดสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 5

สรุปอภิปราย และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมุทรสาคร ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมุทรสาคร สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 40 ปีขึ้นไป สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานปัจจุบันมากกว่า 20 ปี มีรายได้ต่อเดือน 5001- 10,000 บาท มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาล

สมุทรสาคร ด้านปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา

ความพึงพอใจ ต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ของบุคลากร โรงพยาบาลสมุทรสาคร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยในระดับปานกลาง คือ ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน การควบคุมดูแลสภาพการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารขององค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คือ ความสัมพันธ์กับได้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาล

สมุทรสาคร ด้านปัจจัยเชิงจิตหรือปัจจัยตัวกระตุ้น

ความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับมาก คือ ความสำเร็จในการทำงาน และผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจน้อย คือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน การได้เพิ่มพูนความรู้

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน และการทดสอบสมมติฐาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ ทุกตำแหน่งงานมีความพึงพอใจ ต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษาในทุกด้าน มีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่ที่มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ ทุกตำแหน่งงานมีความพึงพอใจ ต่อปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ในทุกด้าน มีความพึงพอใจอยู่ที่ระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่ที่มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐาน H_0 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานทั้งหมดสรุปได้ว่า ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้ได้นำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งประกอบด้วย 1) ความต้องการทางสรีระ 2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง 3) ความต้องการทางสังคม 4) ความต้องการการยอมรับนับถือหรือความต้องการอิโก้ 5) ความต้องการความสำเร็จ และศึกษาทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งแบ่งออกเป็นสองประเภท คือ ปัจจัยอนามัยหรือบำรุงรักษา ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ดังนี้ 1)นโยบายและการบริหารขององค์กร 2)การควบคุมดูแล 3)ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4)ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 5)ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 6)สภาพการทำงาน 7) ความมั่นคงในการทำงาน 8) ค่าตอบแทน 9) ตำแหน่งงาน และปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย 6 ปัจจัยดังนี้ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2)การได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น 3)ลักษณะของงานที่ทำ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน 6)การได้เพิ่มพูนความรู้

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจ ต่อปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา ของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน การควบคุมดูแลสภาพการทำงาน ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารขององค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย คือ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับ มาก คือ ความสำเร็จในการทำงาน และผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจ ปานกลาง คือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน การได้เพิ่มพูนความรู้

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของมัทธนา เสนาธรรม (2545) ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดลำปาง พบว่า กลุ่มปัจจัยด้านอนามัยหรือบำรุงรักษา มีความสอดคล้องกันดังนี้ ความพึงพอใจของพนักงานมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา และในส่วนของปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้น พบว่ามีความสอดคล้องกันดังนี้ พนักงานมีความพึงพอใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่าปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และในระดับปานกลาง ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ทำการศึกษาเรื่อง “ ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง ” พบว่า กลุ่มปัจจัยด้านอนามัยหรือบำรุงรักษา มีความสอดคล้องกันดังนี้ พนักงานให้ ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพการทำงานและผลตอบแทน และในส่วนของปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้น พบว่ามีความสอดคล้องกันดังนี้ พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ให้ ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของลลนา เรืองพร (2550) ทำการศึกษาเรื่อง “ ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานของ บริษัท โทเทิล แอลซีเอส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ ” พบว่า กลุ่มปัจจัยด้านอนามัยหรือบำรุงรักษา มีความสอดคล้องกันดังนี้ พนักงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และในส่วนของปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้น พบว่ามีความสอดคล้องกันดังนี้ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากต่อปัจจัยจิตใจในด้านความสำเร็จในงานที่ทำ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของพัชยา เพียรจริง (2550) ทำการศึกษาเรื่อง “ ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานของ บริษัท ลำพูนซิงคเนเก็น จำกัด พบว่า กลุ่ม

ปัจจัยด้านอนามัยหรือบำรุงรักษา มีความสอดคล้องกันดังนี้ พนักงานมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านการบังคับบัญชา และในส่วนของปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้น พบว่ามีความสอดคล้องกันดังนี้ พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้การยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาผู้วิจัยเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์กับทฤษฎีของเฮิร์ทซ์เบิร์ก ว่าปัจจัยอนามัยมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับความต้องการทางสรีระ ความต้องการความมั่นคง, ความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม ตามทฤษฎีมาสโลว์ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 และขั้นที่ 3 ตามลำดับ และปัจจัยกระตุ้นนั้นเกี่ยวข้องกับความต้องการความสำเร็จ และความต้องการความนับถือ ตามลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ตามลำดับ

โดยสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัยอนามัยหรือบำรุงรักษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งให้เห็ว่าบุคลากรมีความต้องการทางสรีระ ความต้องการความมั่นคงความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความต้องการความสำเร็จ และความต้องการความนับถือในระดับปานกลาง

5.3 ข้อเสนอแนะ จากการศึกษา

จากการศึกษาพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา และปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้นอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงแต่ความสัมพันธ์กับได้บังคับบัญชา เท่านั้นที่บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย และความสำเร็จในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการปรับเปลี่ยนปัจจัยจูงใจนั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดดังนี้

ส่วนของข้าราชการ

1. ควรมีการประเมินผลจากการทำงานของหัวหน้ากลุ่มงานว่าผู้ใต้บังคับบัญชา(ลูกน้อง) นั้นมีความคิดเห็นอย่างไรและประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นอย่างไร
2. บุคลากรมีความต้องการให้หน่วยงานสำรวจข้อมูลอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร
3. เพิ่มบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพราะยังไม่เพียงพอต่อผู้มาใช้บริการในแต่ละวัน

ส่วนของลูกจ้างประจำ

1. ควรจัดสรรที่จอดรถของบุคลากรให้เพียงพอ และมีระบบการรักษาความปลอดภัยอย่างหนาแน่น
2. ควรจัดสรรบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับลักษณะงานของตำแหน่งงานนั้นๆ

ส่วนของลูกจ้างชั่วคราว

1. บุคลากรหลายท่านคิดเห็นว่ารายได้ต่อเดือนไม่เพียงพอกับภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน และในขณะที่ปริมาณงานในแต่ละวันมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกวัน
2. บุคลากรมีความคิดเห็นว่าหน่วยงานควรปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น รวมทั้งค่าล่วงเวลาและเบี้ยขยันด้วย
3. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง ให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น มีความเข้าใจกันมากขึ้น
4. มีการกำหนดนโยบายการบรรจุพนักงานชั่วคราวให้เป็นพนักงานประจำอย่างชัดเจนมากขึ้น
5. ควรจัดการศึกษาดูงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานทุกระดับอย่างทั่วถึง
6. จัดสวัสดิการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น
7. ควรจัดกิจกรรมสร้างความผูกพันต่อหน่วยงานและความสามัคคีของบุคลากร

แบบสอบถาม

เรื่อง ความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นการหาข้อมูลเพื่อทำการวิจัย สำหรับรายวิชา ระเบียบวิธีวิจัยเพื่อการจัดการทางธุรกิจ เพื่อสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรของนางสาวเพ็ญพร ชัยสุวรรณ คณะวิทยาการจัดการ สาขาการจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยข้อมูลที่ได้รับมิได้มีวัตถุประสงค์อื่นใด นอกจากการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อประกอบการศึกษา

จึงใคร่ขอความ กรุณาในการ ตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นและความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมุทรสาคร

ลักษณะของแบบสอบถาม

แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- | | |
|--------|---|
| ตอนที่ | 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร |
| ตอนที่ | 2 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อบัณฑิตจบใหม่ในการทำงาน |
| ตอนที่ | 3 ข้อเสนอแนะ |

แบบสอบถาม

เรื่อง ความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าคำตอบที่ท่านเลือกให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว เท่านั้น

1. เพศ

[] ชาย [] หญิง

2. อายุ

[] ต่ำกว่า 20 ปี [] 20-25 ปี
 [] 26-30 ปี [] 31-35 ปี
 [] 36-40 ปี [] 40 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

[] โสด [] สมรส
 [] หย่าร้าง [] แยกกันอยู่
 [] หม้าย

4. ระดับการศึกษา

[] ต่ำกว่ามัธยมปลาย [] มัธยมปลายหรือเทียบเท่า
 [] อนุปริญญาหรือเทียบเท่า [] ปริญญาตรี
 [] สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุการทำงานปัจจุบัน

[] ต่ำกว่า 1 ปี [] 1-5 ปี
 [] 6-10 ปี [] 11-15 ปี
 [] 16-20 ปี [] มากกว่า 20 ปี

6. รายได้ต่อเดือน

[] 5,001 - 10,000 บาท [] 10,001-15,000 บาท
 [] 15,001- 20,000 บาท [] 20,001-25,000 บาท
 [] 25,001- 30,000 บาท [] มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป

7. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

[] ข้าราชการ [] ลูกจ้างประจำ
 [] ลูกจ้างชั่วคราว

แบบสอบถาม

เรื่อง ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

2.1 ปัจจัยอนามัย (ปัจจัยบำรุงรักษา) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการตอบสนอง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามลำดับความพึงพอใจของท่านให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว เท่านั้น

ปัจจัยอนามัย (ปัจจัยบำรุงรักษา)	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.นโยบายและการบริหารขององค์กร					
1) นโยบายการบริหารจัดการและการควบคุม					
2) นโยบายการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้					
3) นโยบายการปรับค่าจ้างและเงินเดือน					
4) นโยบายด้านสวัสดิการ					
5) นโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง					
2. การควบคุมดูแล (จากหัวหน้างาน)					
1) หัวหน้ามอบหมายงานได้อย่างชัดเจน					
2) หัวหน้ารับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง					
3) หัวหน้าให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำงาน					
4) หัวหน้าควบคุมดูแลด้วยความยุติธรรม					
5) หัวหน้าเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน					
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (หัวหน้างาน)					
1) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้า					
2) การวางตัวของหัวหน้างานต่อบุคลากร เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง					
3) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน					

ปัจจัยอนามัย (ปัจจัยบำรุงรักษา)	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4) หัวหน้าเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของบุคลากร					
5) หัวหน้าให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกคน					
4. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
1) ผู้ร่วมงานช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จ					
2) ผู้ร่วมงานร่วมกันวางแผนปฏิบัติการ					
3) ผู้ร่วมงานมีความจริงใจ และความสนิทสนม					
4) ผู้ร่วมงานเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
5) ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน					
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (พนักงานไม่มีผู้บังคับบัญชา หรือ ลูกน้อง ไม่ต้องตอบข้อนี้)					
1) ลูกน้องช่วยเหลือกันทำงานให้สำเร็จ					
2) ลูกน้องร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน					
3) ลูกน้องมีความความจริงใจ และความสนิทสนม					
4) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (ลูกน้อง)					
6. สภาพการทำงาน					
1) เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอต่อบุคลากร					
2) จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน					
3) ความเหมาะสมของขนาดที่ทำงาน					
4) สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม , ห้องน้ำ เป็นต้น					
5) สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง, เสียง และการถ่ายเทของอากาศ เป็นต้น					
6) การบริการด้านร้านอาหารในช่วงเวลาพัก					
7) ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน					
7. ความมั่นคงในการทำงาน					
1) ความมั่นคงของหน่วยงาน					
2) ภาพพจน์ชื่อเสียงของหน่วยงาน					
3) ขนาดของหน่วยงาน					

ปัจจัยอนามัย (ปัจจัยบำรุงรักษา)	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4) ความมั่นคงในตำแหน่ง					
5) โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ					
8. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1) หน่วยงานให้อัตรารายเดือนตรงตามความต้องการ					
2) หน่วยงานกำหนดอัตราค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม					
3) หน่วยงานให้เงินโบนัสต่อปี					
4) หน่วยงานให้ค่าเบิยชยัน					
5) หน่วยงานให้เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น					
6) การกำหนดจำนวนวันลาพักร้อนต่อปีของหน่วยงาน					
7) การกำหนดจำนวนวันลาป่วยต่อปีของหน่วยงาน					
8) หน่วยงานให้สวัสดิการที่พึงสำหรับบุคลากร					
9) หน่วยงานให้สวัสดิการการกู้เงินขยาลูกเงิน					
10) หน่วยงานให้ประกันสังคมและประกันอุบัติเหตุ					
9. ตำแหน่งงาน					
1) ความพอใจในตำแหน่งที่ทำปัจจุบัน					
2) งานที่ทำ ตรงกับความรู้ความสามารถ					
3) หน่วยงานให้ความสำคัญกับตำแหน่งงาน					

2. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง และเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน กระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามลำดับความพึงพอใจของท่านให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว เท่านั้น

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความสำเร็จในการทำงาน					
1) งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ					
2) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน					
3) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน					
4) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน					
5) สามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาของตนเองได้อย่างสำเร็จ					
2. การได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น					
1) การยอมรับ ยกย่อง ชมเชย จากหน่วยงาน					
2) การยอมรับ ยกย่อง และชมเชย จากหัวหน้างาน					
3) การยอมรับ ยกย่อง และชมเชย จากเพื่อนร่วมงาน					
4) ความภาคภูมิใจในอาชีพ					
5) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และการยอมรับจากสังคม					
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน					
1) การได้รับการปรับเงินเดือนตามผลงานการทำงาน					
2) การได้รับการปรับตำแหน่งเลื่อนขั้น					
3) หลักเกณฑ์ในการปรับตำแหน่งมีความยุติธรรม					

ปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.ลักษณะของงานที่ทำ					
1) งานที่ทำมีความน่าสนใจ					
2) งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ					
3) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด					
4) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่เรียนมา					
5) ความเป็นอิสระในระหว่างการปฏิบัติงาน					
6) ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ					
5. ความรับผิดชอบ					
1) มีโอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่ทำเต็มที่					
2) ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
3) การได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษสำคัญ					
4) การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน โดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด					
6. การได้เพิ่มพูนความรู้(โอกาสในการเจริญเติบโต)					
1) หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ					
2) มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เรียนรู้งานด้านต่างๆ					
3) หน่วยงานจัดให้มีการศึกษาต่อและดูงาน ทั้งในและประเทศ					
4) การได้เข้ารับการอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....



“ขอขอบคุณที่ท่านใช้เวลาในการทำแบบสอบถาม”



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวเพ็ญพร ชัยสุวรรณ

ที่อยู่ 49/1 หมู่ 1 ตำบลคลองมะเดื่อ อำเภอกระทุ่มแบน
จังหวัดสมุทรสาคร 74110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2549 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษา สายคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ

จากโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2549 กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ธุรกิจและภาษาอังกฤษ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บรรณานุกรม

- กิติ ตย์คานนท์.เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ.กรุงเทพมหานคร:ชนะการพิมพ์,2531.
- ผศ.ดร.ชรวรรช ตั้งสินทรัพย์ศิริ.พฤติกรรมองค์กร.พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพมหานคร:บริษัท ชนชัย
การพิมพ์ จำกัด,2550.
- นฤมล ผู้อดสำห. ความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.
การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
,2548.
- พชยา เพียรจริง.ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเดิน
แก่น จำกัด.การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2550.
- พิภพ วังเงิน.พฤติกรรมองค์กร.ครั้งที่1.กรุงเทพมหานคร:บริษัท รวมสาส์น(1997)จำกัด,2547.
- เพ็ญแข แสงแก้ว.การวิจัยทางสังคมศาสตร์.พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2541
- มัทนา เสนาธรรม.ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด ในจังหวัด
ลำปาง.การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2545.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี.วิจัยทางธุรกิจ.กรุงเทพมหานคร:ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ,2548.
- ลลนา เรืองพร.ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของ บริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส
คอมมูนิเคชั่น จำกัด(มหาชน) สำนักงานภาคเหนือ จังหวัด ลำปาง.การค้นคว้าแบบอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2550.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน.การจัดการและพฤติกรรมองค์กร.กรุงเทพมหานคร:เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อิน โด
ไชน่า,2547.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.องค์กรและการจัดการ.กรุงเทพมหานคร:ดวงกลมสมัย,2542.
- โสภิตา เฟื่องทอง.ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง.
การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
,2545.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์.การบริหาร.กรุงเทพมหานคร:รุ่งเรืองศาสน์การพิมพ์,2530.
- อำนาจ แสงสว่าง.จิตวิทยาอุตสาหกรรม.ครั้งที่3.กรุงเทพมหานคร:หจก.ทิพย์วิสุทธิ,2544.



ภาคผนวก

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว
อนุมัติให้การวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล
สมุทรสาคร ” เสนอ โดย นางสาวเพ็ญพร ชัยสุวรรณ มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษารายวิชาสัมมนาการเป็นผู้ประกอบการตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชา
การจัดการธุรกิจและภาษาอังกฤษ คณะวิทยาการจัดการ

(อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)
หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
วันที่ เดือน พ.ศ. _____

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ภาวิณี บรรลือพรศักดิ์

คณะกรรมการสอบสัมมนาการเป็นผู้ประกอบการ

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.วิโรจน์ เกษภูถักถยนต์)

/ /

ผลงานวิจัยนี้ถือเป็นการ _____
ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

(อาจารย์ภาวิณี บรรลือพรศักดิ์)

/ /

กรรมการ

(อาจารย์ประพล เปรมทองสุข)

/ /