

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

การศึกษาความต้องการในการทำงานดูแลผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นของบุคลากรด้านการพยาบาลแผนกอายุรกรรมในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ รวมถึงปัญหาความต้องการต่างๆ ด้านของพยาบาลแผนกอายุรกรรมในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ในการไปทำงานเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มบุคลากรด้านการพยาบาลอายุรกรรมตามโรงพยาบาลในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม โรงพยาบาลช้างเผือก โรงพยาบาลลานนา โรงพยาบาลเทพปัญญา โรงพยาบาลเซ็นทรัลเมดโมเรียล โรงพยาบาลแม่และเด็ก โรงพยาบาลราชเวช โรงพยาบาลแมคคอมมิค ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ พยาบาลในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ที่มีความสนใจไปทำงานดูแลผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรแน่นอน จึงกำหนดตัวอย่างไว้จำนวน 200 ราย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างมีทั้งหมด 200 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพส่วนใหญ่จะโสด มีสถานภาพในการทำงานปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน งานในความรับผิดชอบส่วนใหญ่ทำงานในความรับผิดชอบงานด้านการปฏิบัติ ความสามารถพิเศษส่วนใหญ่ไม่ระบุความสามารถพิเศษ อายุการทำงาน ส่วนมากมีอายุการทำงานระหว่าง 2 ปี – 5 ปี รายได้ปัจจุบันต่อเดือนส่วนใหญ่มีระดับรายได้ปัจจุบันมีรายได้ระหว่าง 12,001 – 17,000 บาทต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานในต่างประเทศ ส่วนใหญ่ไม่เคยไปทำงานในต่างประเทศ ความสามารถในการพูดภาษาต่างประเทศ ส่วนใหญ่ไม่สามารถพูดภาษาต่างประเทศได้ ก่อนที่จะมาทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยทำงานโรงพยาบาลอื่นเลย สาเหตุที่จะออกจากที่ทำงานเดิม ส่วนใหญ่มีสาเหตุจากสถานที่ทำงานไกลบ้าน และให้เงินเดือนที่ต่ำกว่า

ตอนที่ 2 ความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามในการทำงานดูแลผู้สูงอายุในประเทศ ญี่ปุ่นของบุคลากรด้านการพยาบาลแผนกอายุรกรรมในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ตามทฤษฎี ความต้องการของมาสโลว์ และการให้ความสำคัญปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัซเบอร์ก

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ 7 ชั้น

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อความต้องการขั้นที่ 1 คือความต้องการทางสรีระอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 4.22 โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสรีระทุกปัจจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากช่วงระหว่าง 4.08-4.44 ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสรีระ อันดับแรกคือ ห้องพักแรมส่วนตัวในที่ทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อความต้องการขั้นที่ 2 คือความต้องการด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.74 โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการด้านความปลอดภัยทุกปัจจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดช่วงระหว่าง 4.70-4.77 ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความปลอดภัย อันดับแรกคือ สถานที่ทำงานสะอาดปลอดภัย

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อความต้องการขั้นที่ 3 คือความต้องการความเป็นเจ้าของและความรักอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.68 โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรักทุกปัจจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดช่วงระหว่าง 4.61-4.78 ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความเป็นเจ้าของและความรัก อันดับแรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือช่วยเหลือกัน ในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อความต้องการขั้นที่ 4 คือความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 4.29 โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียงทุกปัจจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากช่วงระหว่าง 4.25-4.34 ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสรีระ อันดับแรกคือ โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อความต้องการขั้นที่ 5 คือความต้องการใฝ่เรียนรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 4.39 โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการใฝ่เรียนรู้ทุกปัจจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากช่วงระหว่าง 4.33-4.46 ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการใฝ่เรียนรู้ อันดับแรกคือ โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อความต้องการขั้นที่ 6 คือความต้องการทางสุนทรียะ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.63 โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความต้องการทางสุนทรียะทุกปัจจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดช่วงระหว่าง 4.53-4.70 ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความต้องการทางสุนทรียะอันดับแรกคือ ความสุขใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อความต้องการขั้นที่ 7 คือความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิตอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 4.45 โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดช่วงระหว่าง 4.31-4.59 ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต อันดับแรกคือ การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก

ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจ คือความต้องการด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.72 โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการด้านค่าตอบแทนทุกปัจจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดช่วงระหว่าง 4.70-4.75 ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการด้านค่าตอบแทน อันดับแรกคือ ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจ คือความต้องการด้านสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.73 โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการด้านสวัสดิการ ทุกปัจจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดช่วงระหว่าง 4.90-4.82 ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการด้านสวัสดิการ อันดับแรกคือ การรักษาพยาบาล

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจ คือความต้องการด้านความมั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.61 โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการด้านความมั่นคง ทุกปัจจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดช่วงระหว่าง 4.51-4.70 ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการด้านความมั่นคง อันดับแรกคือ การความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจ คือความต้องการความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.56 โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความก้าวหน้า ทุกปัจจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดช่วงระหว่าง 4.47-4.63 ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความก้าวหน้า อันดับแรกคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจ คือความต้องการระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.61 โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพทุกปัจจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดช่วงระหว่าง 4.53-4.67 ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ อันดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน

ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจ คือด้านการบำรุงรักษาอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 4.56 โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านด้านการบำรุงรักษาทุกปัจจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดช่วงระหว่าง 4.58 - 4.68 ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านด้านการบำรุงรักษา อันดับแรกคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชาและการเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชาและความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง

สรุปผลการศึกษาความต้องการในการไปทำงานเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะไม่ระบุนอัตรารายเดือนที่ต้องการหรือให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่หน่วยงานนั้นตั้งไว้ โดยคิดเป็นร้อยละ 41.0 ทำงานล่วงเวลา 1-20 ชั่วโมง/สัปดาห์ โดยคิดเป็นร้อยละ 44.5 ทำงานเวรบ่าย 1-5 ชั่วโมง/สัปดาห์ โดยคิดเป็นร้อยละ 65.0 ทำงานเวรดึก 1-5 ชั่วโมง/สัปดาห์ โดยคิดเป็นร้อยละ 33.0 เลือกลงหนังสือสัญญาการทำงานเป็นลำดับแรก โดยคิดเป็นร้อยละ 19.0 ทำงานในต่างประเทศประมาณ 2 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 41.0 ทำงานประจำอยู่ที่ศูนย์ดูแล โดยคิดเป็นร้อยละ 53.0 เลือกค่าตอบแทนสูงกว่าในประเทศไทย โดยคิดเป็นร้อยละ 29.72

ข้อมูลระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความต้องการตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีปัจจัยตัวกระตุ้นและปัจจัยการบำรุงรักษาของเฮอริเบิร์ต จำแนกตามอายุ สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน อายุการทำงานในปัจจุบัน

ข้อมูลระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความต้องการตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามอายุ

ขั้นที่ 1 ระดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความต้องการทางสรีระ (ร่างกาย)ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามอายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 26-35 ปี อายุ 36-45 ปี อายุ 46 ปีขึ้นไปและ อายุต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อความต้องการทางสรีระที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.24 4.21 4.20 และ 4.19 ตามลำดับ

อายุต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสรีระ ลำดับแรกคือ ห้องพักแรมส่วนตัวในที่ทำงาน

อายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสรีระ ลำดับแรกคือ ห้องพักแรมส่วนตัวในที่ทำงาน

อายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสรีระ ลำดับแรกคือ ห้องพักแรมส่วนตัวในที่ทำงาน

อายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสรีระ ลำดับแรกคือ สถานที่พักผ่อนออกกำลังกายและชุดฟอร์มทำงาน

ขั้นที่ 2 ระดับการให้ความสำคัญต่อความต้องการความปลอดภัย ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามอายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36-45 ปี อายุ 46 ปีขึ้นไป อายุ 26-35 ปี และอายุต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อความต้องการความปลอดภัย ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่า โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.83 4.81 4.75 และ 4.68 ตามลำดับ

อายุต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความปลอดภัย ลำดับแรกคือ วัสดุ อุปกรณ์ ที่พอเพียง และปลอดภัยในการทำงาน

อายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความปลอดภัย ลำดับแรกคือ สถานที่ทำงานสะอาดปลอดภัย

อายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความปลอดภัย ลำดับแรกคือ สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย

อายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความปลอดภัย ลำดับแรกคือ สถานที่พักผ่อนออกกำลังกายและชุดฟอร์มทำงาน

ขั้นที่ 3 ระดับการให้ความสำคัญต่อ ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามอายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36-45 ปี อายุ 26-35 ปี อายุต่ำกว่า 26 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญกับความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.79 4.70 4.63 และ 4.56 ตามลำดับ

อายุต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ลำดับแรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.72)

อายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ลำดับแรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการ

อายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ลำดับแรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน

อายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ลำดับแรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน

ขั้นที่ 4 ระดับการให้ความสำคัญต่อความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามอายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่ำกว่า 26 ปี อายุ 26-35 ปี อายุ 46 ปีขึ้นไป และ อายุ 36-45 ปี ให้ความสำคัญต่อให้ความสำคัญต่อความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.33 4.32 4.19 และ 4.10 ตามลำดับ

อายุต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง ลำดับแรกคือ ได้รับการยกย่องจากผู้อื่นว่าท่านทำงานที่มีเกียรติ ตามลำดับ

อายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง ลำดับแรกคือ โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง(ค่าเฉลี่ย4.39)

อายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ลำดับแรกคือ ได้รับการยกย่องจากผู้อื่นว่าท่านทำงานที่มีเกียรติ

อายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง ลำดับแรกคือ โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ขั้นที่ 5 ระดับการให้ความสำคัญต่อความต้องการใฝ่เรียนรู้ ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามอายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อความต้องการใฝ่เรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.51 อายุ 26-35 ปี อายุ 36-45 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญ ต่อ ความต้องการใฝ่เรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.66 3.98 และ 4.13 ตามลำดับ

อายุต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการใฝ่เรียนรู้ ลำดับแรกคือ โอกาสในการศึกษาต่อ

อายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการใฝ่เรียนรู้ ลำดับแรกคือ โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา

อายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการใฝ่เรียนรู้ ลำดับแรกคือ โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา

อายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการใฝ่เรียนรู้ ลำดับแรกคือ โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา

ขั้นที่ 6 ระดับการให้ความสำคัญต่อความต้องการทางสุนทรียะ ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามอายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อายุ 26-35 ปี อายุต่ำกว่า 26 ปี อายุ 36-45 ปี และ ให้ความสำคัญกับความต้องการทางสุนทรียะ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.69 4.67 4.59 และ 4.54 และ ตามลำดับ

อายุต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสุนทรียะ ลำดับแรกคือ ความสุขใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

อายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสุนทรียะ ลำดับแรกคือ ความสุขใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

อายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสุนทรียะ ลำดับแรกคือ ความมีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กรและความภาคภูมิใจในอาชีพ

อายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสุนทรียะ ลำดับแรกคือ ความมีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร

ขั้นที่ 7 ระดับการให้ความสำคัญด้าน ความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามอายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26-35 ปี ให้ความสำคัญกับความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.52 ส่วน อายุต่ำกว่า 26 ปี อายุ 36-45 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญกับความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.48 4.29 และ 4.19 ตามลำดับ

อายุต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบ ลำดับแรกคือ การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ

อายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบ ลำดับแรกคือ การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ

อายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบ ลำดับคือ การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ

อายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบ อยู่ในลำดับที่เท่ากันคือ การได้รับตำแหน่งที่มุ่งหวังและ การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ

ระดับการให้ความสำคัญในด้านปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ความต้องการด้านค่าตอบแทน ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัซเบอร์ก จำแนกตามอายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 36-45 ปี อายุ 26-35 ปี อายุต่ำกว่า 26 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญ ต่อ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการด้านค่าตอบแทน ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.87 4.74 4.68 และ 4.59 ตามลำดับ

อายุต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านค่าตอบแทน ลำดับแรกคือ ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา

อายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านค่าตอบแทน ลำดับแรกคือ เงินเดือน

อายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านค่าตอบแทน ลำดับแรกคือ เงินเดือน

อายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านค่าตอบแทน ลำดับแรกคือ เงินเดือน

**ระดับการให้ความสำคัญในด้านปัจจัยด้านตัวกระตุ้น(Motivators) ความต้องการด้าน
สวัสดิการ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก จำแนกตามอายุ**

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 36-45 ปี อายุ 26-35 ปี อายุต่ำกว่า 26 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการด้านสวัสดิการ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.80 4.75 4.71 และ 4.63 ตามลำดับ

อายุต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านสวัสดิการ ลำดับแรกคือ การประกันสุขภาพ

อายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านสวัสดิการ ลำดับแรกคือ การรักษาพยาบาล

อายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านสวัสดิการ ลำดับแรกคือ การรักษาพยาบาล

อายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านสวัสดิการ ลำดับแรกคือ การรักษาพยาบาล

**ระดับการให้ความสำคัญในด้านปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ความต้องการด้าน
ความมั่นคง ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก จำแนกตามอายุ**

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 36-45 ปี อายุ 26-35 ปี อายุต่ำกว่า 26 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการด้านความมั่นคง ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่า โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.69 4.63 4.58 และ 4.50 ตามลำดับ

อายุต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความมั่นคง ลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

อายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความมั่นคง ลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

อายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความมั่นคง ลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

อายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความมั่นคง ลำดับแรกคือ องค์กรมีความมั่นคง มีชื่อเสียง

ระดับการให้ความสำคัญในด้านปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ความต้องการความก้าวหน้า ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก จำแนกตามอายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 26-35 ปี อายุต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการความก้าวหน้า ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.65 และ 4.52 ส่วนอายุอายุ 46 ปีขึ้นไป และอายุ36-45 ปี ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการความก้าวหน้า ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.44 และ 4.40 ตามลำดับ

อายุต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความก้าวหน้า ลำดับแรกคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

อายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความก้าวหน้า ลำดับแรกคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

อายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความก้าวหน้า ลำดับแรกคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

อายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความก้าวหน้า ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญๆเสมอ

ระดับการให้ความสำคัญในด้าน ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก จำแนกตามอายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 26-35 ปี อายุ 46 ปีขึ้นไป อายุ 36-45 ปี อายุต่ำกว่า 26 ปี และ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม และ4.67 4.60 4.58 และ4.53 ตามลำดับ

อายุต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน และการได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

อายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการ

ทำงาน การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน และการได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

อายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน

อายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ระดับการให้ความสำคัญในด้านปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene) ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก จำแนกตามอายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 26-35 ปี ไป อายุ 36-45 ปี ต่ำกว่า 26 ปี และอายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.67 4.66 4.61 และ 4.51

อายุต่ำกว่า 26 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านการบำรุงรักษา ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง

อายุ 26 - 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านการบำรุงรักษา ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง

อายุ 36 - 45 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านการบำรุงรักษา ลำดับแรกคือ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชาและการเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา

อายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านการบำรุงรักษา ลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา

ข้อมูลระดับการให้ความสำคัญต่อความต้องการตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์
จำแนกสถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

ขั้นที่ 1 ระดับการให้ความสำคัญด้านความต้องการทางสรีระ(ร่างกาย) ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามสถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อความต้องการทางสรีระที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.70 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ และที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน ให้ความสำคัญกับความต้องการทางสรีระ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.30 และ 4.13 ตามลำดับ

ข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสรีระ ลำดับแรกคือ ห้องพักเวรส่วนตัวในที่ทำงานและสถานที่พักผ่อนออกกำลังกาย

ลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสรีระ ลำดับแรกคือ ห้องพักเวรส่วนตัวในที่ทำงาน

ลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสรีระ ลำดับแรกคือ ห้องพักเวรส่วนตัวในที่ทำงาน

ขั้นที่ 2 ระดับการให้ความสำคัญด้านความต้องการความปลอดภัยตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามสถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อ ความต้องการความปลอดภัยที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.78 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน และที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลรัฐ ให้ความสำคัญกับความต้องการความปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.75 และ 4.71 ตามลำดับ

ข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความปลอดภัย ลำดับแรกคือ สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย วัสดุ อุปกรณ์ ที่พอเพียง และปลอดภัยในการทำงาน และการตรวจสุขภาพประจำปี

ลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความปลอดภัย ลำดับแรกคือ สถานที่ทำงานสะอาดปลอดภัย

ลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความปลอดภัย ลำดับแรกคือ วัสดุอุปกรณ์ ที่พอเพียงและปลอดภัยในการทำงาน

ขั้นที่ 3 ระดับความสำคัญด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรักตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามสถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการให้ความสำคัญกับความสำคัญกับความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ที่มีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.73 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น ลูกจ้างโรงพยาบาลรัฐและ ลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญกับ ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรักอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.67 เท่ากัน

ข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อบังคับจ้อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ลำดับแรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน และการได้รับคำแนะนำช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ส่วนตัว

ลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อบังคับจ้อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ลำดับแรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกันในการทำงาน

ลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อบังคับจ้อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ลำดับแรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกันในการทำงาน

ขั้นที่ 4 ระดับความสำคัญ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียงตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามสถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ให้ความสำคัญกับความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียงที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.50 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ และที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน ให้ความสำคัญกับ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.29 และ 4.26 ตามลำดับ

ข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อบังคับจ้อยด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง ลำดับแรกคือ โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อบังคับจ้อยด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง ลำดับแรกคือ โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

ลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อบังคับจ้อยด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียงในระดับมากเท่ากันคือ โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และ การได้รับการยกย่องจากผู้อื่นว่าท่านทำงานที่มีเกียรติ

ขั้นที่ 5 ระดับความสำคัญด้านความต้องการใฝ่เรียนรู้ ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามสถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อ ความต้องการความต้องการใฝ่เรียนรู้ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.62 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ และที่เป็นลูกจ้าง โรงพยาบาลเอกชน ให้ความสำคัญต่อ ให้ความสำคัญกับความต้องการความต้องการใฝ่เรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.42 และ 4.30 ตามลำดับ

ลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความต้องการใฝ่เรียนรู้ ลำดับแรกคือ โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางภาษา

ข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความต้องการใฝ่เรียนรู้ ลำดับแรกคือ โอกาสในการไปดูงานต่างประเทศ

ลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความต้องการใฝ่เรียนรู้ ลำดับแรกคือ โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา

ขั้นที่ 6 ระดับความสำคัญ ด้านความต้องการทางสุนทรียะ ใฝ่เรียนรู้ ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามสถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญ ต่อ ความต้องการทางสุนทรียะ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.65 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ให้ความสำคัญกับ อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.63 และ 4.53 ตามลำดับ

ข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสุนทรียะ ลำดับแรกคือ ทัศนคติในอาชีพ

ลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสุนทรียะ ลำดับแรกคือ ความมีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร และ ความสุขใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสุนทรียะ ลำดับแรกคือ ความสุขใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ขั้นที่ 7 ระดับความสำคัญด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิตตาม ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามสถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น ข้าราชการ และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างลูกจ้าง โรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญ ต่อความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต ที่มี ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.56 และ 4.54 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบ แบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน ให้ความสำคัญกับ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย รวม 4.40

ข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์ แบบในชีวิต ในระดับมากที่สุดเท่ากันคือ การได้รับตำแหน่งที่มุ่งหวัง การได้ทำงานที่ถนัดและ ต้องการ

ลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือ ความสมบูรณ์แบบในชีวิต ลำดับแรกคือ การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ

ลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชนให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จ หรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต ลำดับแรกคือ การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ

ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ด้านความต้องการด้าน ค่าตอบแทน ตามทฤษฎีตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์เกอร์จำแนกตาม สถานภาพในการทำงาน ปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น ข้าราชการ และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างลูกจ้าง โรงพยาบาลของรัฐ และลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน ให้ความสำคัญ ต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้นด้าน ความต้องการด้านค่าตอบแทน ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.86 4.73 และ 4.70 ตามลำดับ

ข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้าน ค่าตอบแทน ลำดับแรกคือ ค่าตำแหน่งงาน

ลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการ ด้านค่าตอบแทน ลำดับแรกคือ ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา

ลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความ ต้องการด้านค่าตอบแทน ลำดับแรกคือ เงินเดือน

ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ด้านความต้องการด้านสวัสดิการ ตามทฤษฎีตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์กจำแนกตาม สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น ข้าราชการ และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ และลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน ให้ความสำคัญ ต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้นด้านความต้องการด้านสวัสดิการ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.83 4.73 และ 4.75 ตามลำดับ

ข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านสวัสดิการ ลำดับแรกคือ การรักษาพยาบาลและการประกันสุขภาพ

ลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านสวัสดิการ ลำดับแรกคือ การรักษาพยาบาลและ การประกันสุขภาพ

ลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านสวัสดิการ ลำดับแรกคือ การรักษาพยาบาล

ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ด้านความต้องการ ด้านความมั่นคง ตามทฤษฎีตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์กจำแนกตาม สถานภาพในการทำงาน ปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ให้ความสำคัญ ต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้นด้านความต้องการ ด้านความมั่นคง ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.67 4.63 และลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.45 ตามลำดับ

ข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความมั่นคง ลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความมั่นคง ลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความมั่นคง ลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ด้านความต้องการความก้าวหน้า ตามทฤษฎีตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบอร์กจำแนกตาม สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ด้านความต้องการความก้าวหน้า ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.68 4.53 และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4.48 ตามลำดับ

ข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการความก้าวหน้า ลำดับแรกคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมีมอบหมายงานที่สำคัญๆเสมอ

ลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการความก้าวหน้า ลำดับแรกคือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

ลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการความก้าวหน้า ลำดับแรกคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรม

ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ด้านความต้องการ ระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ตามทฤษฎีตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบอร์กจำแนกตาม สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ และผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ด้านความต้องการ ระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.68 4.58 และ 4.53 ตามลำดับ

ข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน

ระดับความสำคัญต่อปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene) ตามทฤษฎีตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์กจำแนกตาม สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ และ ให้ความสำคัญ ต่อปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.73 4.63 และ 4.61 ตามลำดับ

ข้าราชการ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านการบำรุงรักษา ลำดับแรกคือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ความเหมาะสมของปริมาณงาน สภาพการทำงาน ที่เหมาะสม

ลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านการบำรุงรักษา ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง

ลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านการบำรุงรักษา ลำดับแรกคือ การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา

ข้อมูลระดับการให้ความสำคัญต่อความต้องการตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามอายุการทำงานในปัจจุบัน

ขั้นที่ 1 ระดับความสำคัญต่อความต้องการทางสรีระ(ร่างกาย) ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตาม อายุการทำงานในปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานในปัจจุบัน มากกว่า 8 ปี มากกว่า 5 ปี – 8 ปี น้อยกว่า 2 ปี มากกว่า 2 ปี - 5 ปี ให้ความสำคัญต่อความต้องการทางสรีระที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.39 4.27 4.22 และ 4.04 ตามลำดับ

อายุการทำงานในปัจจุบัน น้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสรีระ ลำดับแรกคือ ห้องพักเวรส่วนตัวในที่ทำงาน

อายุการทำงานในปัจจุบัน มากกว่า 2 ปี - 5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสรีระ ลำดับแรกคือ ห้องพักเวรส่วนตัวในที่ทำงาน

อายุการทำงานในปัจจุบัน มากกว่า 5 ปี – 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสรีระ ลำดับแรกคือ ห้องพักเวรส่วนตัวในที่ทำงาน

อายุการทำงานในปัจจุบัน มากกว่า 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสรีระ ลำดับแรกคือ ห้องพักเวรส่วนตัวในที่ทำงาน

ขั้นที่ 2 ระดับความสำคัญ ต่อความต้องการความปลอดภัย ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตาม อายุการทำงานในปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานในปัจจุบัน มากกว่า 8 ปี มากกว่า 5 ปี- 8 ปี น้อยกว่า 2 ปี มากกว่า 2 ปี- 5 ปี ให้ความสำคัญต่อความต้องการความปลอดภัยที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.85 4.76 4.72 และ 4.65 ตามลำดับ

อายุการทำงานในปัจจุบัน น้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความปลอดภัย ลำดับแรกคือ วัสดุ อุปกรณ์ ที่พอเพียง และปลอดภัยในการทำงาน

อายุการทำงานในปัจจุบันมากกว่า 2 ปี- 5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความปลอดภัย ลำดับแรกคือ วัสดุ อุปกรณ์ ที่พอเพียง และปลอดภัยในการทำงาน

อายุการทำงานในปัจจุบันมากกว่า 5 ปี- 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความปลอดภัย ลำดับแรกคือ สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย

อายุการทำงานในปัจจุบันมากกว่า 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความปลอดภัย ลำดับแรกคือ สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย

ขั้นที่ 3 ระดับความสำคัญ ต่อความต้องการความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตาม อายุการทำงานในปัจจุบัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานในปัจจุบันมากกว่า 5 ปี - 8 ปี มากกว่า 8 ปี น้อยกว่า 2 ปี มากกว่า 2 ปี- 5 ปี ให้ความสำคัญต่อความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.79 4.73 4.66 และ 4.60 ตามลำดับ

อายุการทำงานในปัจจุบัน น้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ลำดับแรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน

อายุการทำงานในปัจจุบันมากกว่า 2 ปี- 5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ลำดับแรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน

อายุการทำงานในปัจจุบันมากกว่า 5 ปี - 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ลำดับแรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน

อายุการทำงานในปัจจุบันมากกว่า 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ลำดับแรกคือ บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน

ขั้นที่ 4 ระดับการให้ความสำคัญด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามอายุการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 8 ปี น้อยกว่า 2 ปี อายุมากกว่า 2 ปี – 5 ปี อายุมากกว่า 5 ปี – 8 ปี ให้ความสำคัญกับความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.35 4.31 4.23 4.23 ตามลำดับ

อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อบังคับจ้อยด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง ลำดับแรกคือ การได้รับการยกย่องจากผู้อื่นว่าท่านทำงานที่มีเกียรติ

อายุการทำงานมากกว่า 2 ปี – 5 ปี ให้ความสำคัญต่อบังคับจ้อยด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง ลำดับแรกคือ การมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี -8 ปี ให้ความสำคัญต่อบังคับจ้อยด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง ลำดับแรกคือ การมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

อายุการทำงานมากกว่า 8 ปี ให้ความสำคัญต่อบังคับจ้อยด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง ลำดับแรกคือ การได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง

ขั้นที่ 5 ระดับการให้ความสำคัญด้านความต้องการใฝ่เรียนรู้ ตามทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ จำแนกตามอายุการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 2 ปี – 5 ปี อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี อายุมากกว่า 8 ปี อายุมากกว่า 5 ปี – 8 ปี ให้ความสำคัญกับความต้องการใฝ่เรียนรู้ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ มากเท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.45 4.38 4.36 และ 4.36 ตามลำดับ

อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อบังคับจ้อยด้านความต้องการใฝ่เรียนรู้ ลำดับแรกคือ โอกาสในการศึกษาต่อ โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา

อายุการทำงานมากกว่า 2 ปี – 5 ปี ให้ความสำคัญต่อบังคับจ้อยด้านความต้องการใฝ่เรียนรู้ ลำดับแรกคือ โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา

อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี -8 ปี ให้ความสำคัญต่อบังคับจ้อยด้านความต้องการใฝ่เรียนรู้ ลำดับแรกคือ โอกาสในการศึกษาต่อ

อายุการทำงานมากกว่า 8 ปี ให้ความสำคัญต่อบังคับจ้อยด้านความต้องการใฝ่เรียนรู้ ลำดับแรกคือ โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา

ขั้นที่ 6 ระดับการให้ความสำคัญด้านความต้องการทางสุนทรียะ ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามอายุการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 8 ปี อายุมากกว่า 5 ปี – 8 ปี อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี อายุมากกว่า 2 ปี – 5 ปี ให้ความสำคัญต่อ ความต้องการทางสุนทรียะ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.71 4.67 4.58 4.57 และ ตามลำดับ

อายุการทำงานมากกว่า 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสุนทรียะ ลำดับแรกคือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ

อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี - 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสุนทรียะ ลำดับแรกคือ ความสุขใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสุนทรียะ ลำดับแรกคือ ความสุขใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

อายุการทำงานมากกว่า 2 ปี – 5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการทางสุนทรียะ ลำดับแรกคือ ความสุขใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ขั้นที่ 7 ระดับการให้ความสำคัญด้านความต้องการทางสุนทรียะ ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามอายุการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่ามากกว่า 2 ปีอายุ 5 ปี– 8 ปี อายุมากกว่า 8 ปี อายุมากกว่า 2 ปี – 5 ปี ให้ความสำคัญต่อความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.49 4.47 4.44 และ 4.40 ตามลำดับ

อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต ลำดับแรกคือ การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ

อายุการทำงานมากกว่า 2 ปี - 5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต ลำดับแรกคือ การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ

อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี - 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต ลำดับแรกคือ การทำงานที่ถนัดและต้องการ

อายุการทำงานมากกว่า 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยด้านความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต ลำดับแรกคือ การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ

ระดับการให้ความสำคัญด้านปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ความต้องการด้านค่าตอบแทน ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก จำแนกตามอายุการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี อายุมากกว่า 2 ปี – 5 ปี อายุมากกว่า 5 ปี – 8 ปี อายุมากกว่า 8 ปี ให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการด้านค่าตอบแทน ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.81 4.78 4.73 และ 4.60 ตามลำดับ

อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านค่าตอบแทน ลำดับแรกคือ ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลาและค่าตอบแทนเวรป่วย/ดึก

อายุการทำงานมากกว่า 2 ปี – 5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านค่าตอบแทน ลำดับแรกคือ ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา

อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี -8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านค่าตอบแทน ลำดับแรกคือ เงินเดือน

อายุการทำงานมากกว่า 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านค่าตอบแทน ลำดับแรกคือ เงินเดือน

ระดับการให้ความสำคัญด้านปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ความต้องการด้านสวัสดิการ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก จำแนกตามอายุการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 5 ปี – 8 ปี อายุมากกว่า 8 ปี อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี อายุมากกว่า 2 ปี – 5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการด้านสวัสดิการ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.80 4.78 4.74 และ 4.65 ตามลำดับ

อายุการทำงาน มากกว่า 5-8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านสวัสดิการ ลำดับแรกคือ การรักษาพยาบาล และการประกันสุขภาพ

อายุการทำงาน มากกว่า 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านสวัสดิการ ลำดับแรกคือ การรักษาพยาบาล

อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านสวัสดิการ ลำดับแรกคือ การประกันสุขภาพ

อายุการทำงาน มากกว่า 2-5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านสวัสดิการ ลำดับแรกคือ การรักษาพยาบาล การประกันอุบัติเหตุ และที่พักรถที่ทำงาน

ระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ความต้องการด้านความมั่นคง ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก จำแนกตามอายุการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุมากกว่า 8 ปี มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี อายุมากกว่า 5 ปี - 8 ปี อายุมากกว่า 2 ปี - 5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการด้านความมั่นคง ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.71 4.62 4.61 และ 4.51 ตามลำดับ

อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความมั่นคง ลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

อายุการทำงานมากกว่า 2 ปี - 5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความมั่นคง ลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี - 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความมั่นคง ลำดับแรกคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

อายุการทำงานมากกว่า 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านความมั่นคง ลำดับแรกคือ องค์กรมีความมั่นคง มีชื่อเสียง

ระดับการให้ความสำคัญด้านปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ความต้องการด้านความต้องการความก้าวหน้า ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก จำแนกตามอายุการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 5 ปี - 8 ปี อายุมากกว่า 8 ปี อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการความก้าวหน้า ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.70 4.61 4.53 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 2 ปี - 5 ปี ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านตัวกระตุ้นความต้องการความก้าวหน้า ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.46

อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการความก้าวหน้า ลำดับแรกคือ ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

อายุการทำงานมากกว่า 2 ปี - 5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการความก้าวหน้า ลำดับแรกคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี - 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการความก้าวหน้า ลำดับแรกคือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม

อายุการทำงานมากกว่า 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการความก้าวหน้า ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ

ระดับการให้ความสำคัญด้านปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก จำแนกตามอายุการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 8 ปี อายุมากกว่า 5 ปี-8 ปี อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี อายุมากกว่า 2 ปี - 5 ปี ให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.68 4.65 4.57 และ 4.55 ตามลำดับ

อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกัน และกันในการทำงาน

อายุการทำงานมากกว่า 2 ปี - 5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกัน และกันในการทำงาน

อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี -8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ลำดับแรกคือ โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

อายุการทำงานมากกว่า 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ลำดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน

ระดับการให้ความสำคัญด้านปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene) ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก จำแนกตามอายุการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี อายุมากกว่า 5 ปี - 8 ปี อายุมากกว่า 8 ปี อายุมากกว่า 2 ปี - 5 ปี ให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.69 4.67 4.67 และ 4.53 ตามลำดับ

อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ลำดับแรกคือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง

อายุการทำงานมากกว่า 2 ปี - 5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ลำดับแรกคือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน และความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง

อายุการทำงานมากกว่า 5 ปี - 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ลำดับแรกคือ การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา

อายุการทำงานมากกว่า 8 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยย่อยความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ลำดับแรกคือ ความชัดเจนในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาความต้องการของพยาบาลแผนกอายุรกรรม ในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ในการไปทำงานเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น อภิปรายตามแนวทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการทำงานของอับบราฮัม มาสโลว์ (Abra Hem Maslow) ของลัดกขณา ศรีวัฒน์ (2545) และแรงจูงใจในการทำงานของเฟรดเดอริค เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) ดังนี้

ความต้องการในการไปทำงานเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น

จากการศึกษาตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 1 พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับห้องพักแอร์ส่วนตัวในที่ทำงานเป็นลำดับแรก ซึ่งไม่สอดคล้องกับศศิประไพ หาญนอก (2547) ในด้านความต้องการทางสรีระ ที่พบว่า ต้องการได้เงินเดือนมากที่สุด

จากการศึกษาตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 2 พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัยเป็นลำดับแรก ซึ่งไม่สอดคล้องกับศศิประไพ หาญนอก (2547) ในด้านความต้องการความปลอดภัย ตาม ที่พบว่าต้องการมีวัสดุ อุปกรณ์ที่มีจำนวนเพียงพอและใช้งานได้มากที่สุด

จากการศึกษาตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ขั้นที่ 3 พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับบุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงานเป็นลำดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับศศิประไพ หาญนอก (2547) ในด้านความความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ที่พบว่าต้องการมีความซื่อสัตย์ในการทำงานมากที่สุด

จากการศึกษาตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ขั้นที่ 4 พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นลำดับแรก ซึ่งไม่สอดคล้องกับศศิประไพ หาญนอก (2547) ในด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง ที่พบว่าต้องการผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง สามารถให้คำปรึกษา แนะนำได้มากที่สุด

จากการศึกษาตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ขั้นที่ 5 พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับโอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษาเป็นลำดับแรก ซึ่งไม่สอดคล้องกับอินทรา ปัญญวัฒน์ (2548) ในด้านความต้องการใฝ่เรียนรู้ ที่พบว่าการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และเกิดทักษะ เช่น การอบรมสัมมนา การศึกษาต่อเนื่องและการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

จากการศึกษาตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ขั้นที่ 6 ที่พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นลำดับแรก ซึ่งไม่สอดคล้องกับอินทรา ปัญญวัฒน์ (2548) ในด้านความต้องการทางสุนทรียะพบว่าให้ความสำคัญในเรื่องการสนับสนุนให้มีการส่งเสริมเรื่องการวางแผนในการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณ และการเบิกจ่ายงบประมาณ

จากการศึกษาตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ขั้นที่ 7 พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการได้ทำงานที่ถนัดและต้องการเป็นลำดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับศศิประไพ หาญนอก (2547) ความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต ที่พบว่าต้องการทำให้ผู้ป่วยได้รับความสุขสบายกาย ใจ มากที่สุด

แรงจูงใจในการไปทำงานเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น

ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators)

จากการศึกษาตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์กพบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับค่าทำงานล่วงเวลาเป็นลำดับแรก ซึ่งไม่สอดคล้องกับชื่องมาศ จักรวิเชียร(2545) ที่พบว่าพยาบาลมีความคาดหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงให้เหมาะสมกับภาระงาน ความต้องการด้านค่าตอบแทน ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก

จากการศึกษาตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการรักษาพยาบาลเป็นลำดับแรก ซึ่งไม่สอดคล้องกับชื่องมาศ จักรวิเชียร(2545) ที่พบว่ามีความพึงพอใจในระดับน้อยกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเนื่องจากสภาพของโครงสร้างที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดูแลผู้ป่วย ในปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ความต้องการด้านสวัสดิการ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก

จากการศึกษาตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่เป็นลำดับแรก ซึ่งไม่สอดคล้องกับอินทริธา ปัญโญวัฒน์ (2548) ที่พบว่ากระบวนการจัดองค์กรมีผลต่อการพยากรณ์ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนได้เพียงร้อยละ 1.7 ในปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ความต้องการด้านความมั่นคงตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก

จากการศึกษาตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรมเป็นลำดับแรก ซึ่งไม่สอดคล้องกับชื่องมาศ จักรวิเชียร(2545) ที่พบว่า ประชากรส่วนมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี เป็นช่วงที่ต้องเรียนรู้หาประสบการณ์ และความชำนาญในการทำงานให้มาก ในปัจจัยด้านตัวกระตุ้น(Motivators) ความต้องการความก้าวหน้าตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก

จากการศึกษาตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นลำดับแรก ซึ่งไม่สอดคล้องกับชื่องมาศ จักรวิเชียร(2545) ที่พบว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือวางแผนในการปฏิบัติได้ทุกคน ในปัจจัยด้านตัวกระตุ้น(Motivators) ความต้องการระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก

ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene) ในการไปทำงานเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น

จากการศึกษาตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชาและการเอื้ออาหารจากผู้บังคับบัญชา และความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเองเป็นลำดับแรก ซึ่งไม่สอดคล้องกับอินทிர้าปัญญาวัฒน์ (2548) ที่พบว่ากระบวนการบริหารในด้านการวางแผน มีความสามารถในการพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนมากที่สุด ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาพบว่า

พยาบาลที่ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสนใจน้อยที่จะไปทำงานดูแลผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น

พยาบาลที่ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาตรีกับปริญญาโท ให้ความสนใจน้อยที่จะไปทำงานดูแลผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น

สถานภาพของพยาบาลที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหม้ายและหย่า ให้ความสนใจน้อยที่จะไปทำงานดูแลผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น

สถานภาพการทำงานปัจจุบันของพยาบาลที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการโรงพยาบาลของรัฐ ให้ความสนใจน้อยที่จะไปทำงานดูแลผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น

ความสามารถพิเศษที่พยาบาลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีความเชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์ แต่ขาดความเชี่ยวชาญในเรื่องของกายภาพบำบัด ความเชี่ยวชาญในเรื่องของการใช้สมุนไพรเพื่อการบำบัด และความเชี่ยวชาญในเรื่องของการนวดแผนไทย

พยาบาลที่ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสวัสดิการที่ต้องการด้านค่าตอบแทนเวรป่วย/เวรคืนน้อยมาก

พยาบาลที่ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญน้อยต่อระยะเวลาที่ต้องการทำงานในต่างประเทศในระยะเวลา 6 เดือน

พยาบาลที่ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อสภาพการทำงานในประเทศญี่ปุ่นที่ต้องการเดินทางไปตามบ้านของผู้ใช้บริการน้อย

ตารางที่ 76 สรุประดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญตามลำดับ	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน	4.78 (มากที่สุด)
สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย	4.77 (มากที่สุด)
วัสดุ อุปกรณ์ ที่พอเพียง และปลอดภัยในการทำงาน	4.76 (มากที่สุด)
การตรวจสุขภาพประจำปี	4.72 (มากที่สุด)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่	4.70 (มากที่สุด)
ความสุขใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.70 (มากที่สุด)
ความมีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร	4.66 (มากที่สุด)
ได้รับคำแนะนำช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ส่วนตัว	4.64 (มากที่สุด)
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.63 (มากที่สุด)
หัวหน้างานดูแล และสอนงานอย่างใกล้ชิด	4.61 (มากที่สุด)
การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ	4.59 (มากที่สุด)

ตารางที่ 76 สรุประดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามตามทฤษฎี ความต้องการของมาสโลว์ (ต่อ)

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญตามลำดับ	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ความมุ่งมั่นทำงานเพื่อช่วยเหลือสังคม	4.53 (มากที่สุด)
โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา	4.46 (มาก)
ห้องพักแควส่วนตัวในที่ทำงาน	4.44 (มาก)
โอกาสในการศึกษาต่อ	4.39 (มาก)
โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	4.34 (มาก)
โอกาสในการไปดูงานต่างประเทศ	4.33 (มาก)
การได้รับตำแหน่งที่มุ่งหวัง	4.31 (มาก)
ได้รับการยกย่องจากผู้อื่นว่าท่านทำงานที่มีเกียรติ	4.27 (มาก)
ได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.25 (มาก)
สถานที่พักผ่อน ออกกำลังกาย	4.24 (มาก)
อาหารไทยในที่ทำงาน	4.12 (มาก)
ชุดฟอร์มทำงาน	4.08 (มาก)

ตารางที่ 77 สรุประดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามทฤษฎีปัจจัยด้าน
ตัวกระตุ้น(Motivators) และด้านการบำรุงรักษา (Hygiene) ของเฮอรัชเบอร์รก

ทฤษฎีปัจจัยด้านแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์รก ปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญตามลำดับ	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การรักษาพยาบาล	4.82 (มากที่สุด)
การประกันสุขภาพ	4.81 (มากที่สุด)
การประกันอุบัติเหตุ	4.78 (มากที่สุด)
ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา	4.75 (มากที่สุด)
การประกันชีวิต	4.74 (มากที่สุด)
การลาพักผ่อนตามเกณฑ์ที่เหมาะสม	4.73 (มากที่สุด)
เงินเดือน	4.72 (มากที่สุด)
ค่าตอบแทนเวรป่าய/ดึก	4.72 (มากที่สุด)
โบนัส	4.72 (มากที่สุด)
การลาป่วยตามเกณฑ์ที่เหมาะสม	4.72 (มากที่สุด)
การลาจิจตามเกณฑ์ที่เหมาะสม	4.71 (มากที่สุด)

ตารางที่ 77 สรุประดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามแก่ตามทฤษฎีปัจจัยด้าน
ตัวกระตุ้น(Motivators) และด้านการบำรุงรักษา (Hygiene) ของเฮอรัชเบอร์รก (ต่อ)

ทฤษฎีปัจจัยด้านแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์รก ปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญตามลำดับ	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ค่าตำแหน่งงาน	4.70 (มากที่สุด)
ที่พักใกล้ที่ทำงาน	4.70 (มากที่สุด)
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.70 (มากที่สุด)
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.68 (มากที่สุด)
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา	4.68 (มากที่สุด)
การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	4.68 (มากที่สุด)
การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.67 (มากที่สุด)
การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.66 (มากที่สุด)
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา	4.64 (มากที่สุด)
การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.64 (มากที่สุด)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.64 (มากที่สุด)

ตารางที่ 77 สรุประดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามแก่ตามทฤษฎีปัจจัยด้าน
ตัวกระตุ้น(Motivators) และด้านการบำรุงรักษา(Hygiene) ของเฮอรัชเบอร์รก (ต่อ)

ทฤษฎีปัจจัยด้านแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์รก ปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญตามลำดับ	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	4.63 (มากที่สุด)
ความชัดเจนในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา	4.63 (มากที่สุด)
สภาพการทำงาน ที่เหมาะสม	4.62 (มากที่สุด)
ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.61 (มากที่สุด)
มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.61 (มากที่สุด)
ค่าเดินทางกลับภูมิลำเนา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.60 (มากที่สุด)
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	4.59 (มากที่สุด)
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	4.59 (มากที่สุด)
โอกาสในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง	4.58 (มากที่สุด)
ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	4.58 (มากที่สุด)
การนิเทศงาน สอน และแจกจ่ายหน้าที่รับผิดชอบ	4.58 (มากที่สุด)

ตารางที่ 77 สรุประดับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามทฤษฎีปัจจัยด้าน
ตัวกระตุ้น(Motivators) และด้านการบำรุงรักษา(Hygiene) ของเฮอริชเบอร์ก (ต่อ)

ทฤษฎีปัจจัยด้านแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก ปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญตามลำดับ	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.56 (มากที่สุด)
โอกาสในการแสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.56 (มากที่สุด)
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.56 (มากที่สุด)
ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมักมอบหมายงานที่สำคัญๆ เสมอ	4.54 (มากที่สุด)
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	4.53 (มากที่สุด)
องค์กรมีความมั่นคง มีชื่อเสียง	4.51 (มากที่สุด)
มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน	4.47 (มาก)

ระดับความสำคัญที่เป็นลำดับแรก ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามอายุ สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน อายุการทำงาน ในปัจจุบัน มีข้อค้นพบดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 78 แสดงค่าระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามอายุ สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน อายุการทำงานในปัจจุบัน

ความต้องการ	ความต้องการทาง สรีระ(ร่างกาย)	ความต้องการด้าน ความปลอดภัย	ความต้องการความ เป็นเจ้าของและความ รัก	ความต้องการเป็น ที่ยอมรับ เกียรติยศและ ชื่อเสียง	ความต้องการใฝ่เรียนรู้	ความต้องการทาง สุนทรียะ	ความต้องการ ความสำเร็จหรือความ สมบูรณ์แบบในชีวิต
ต่ำกว่า 20 ปี	ห้องพักแรมส่วนตัวในที่ ทำงาน(4.42)	วัสดุ อุปกรณ์ ที่ พอเพียง และ ปลอดภัยในการ ทำงาน(4.72)	บุคลากรมีความ ร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน(4.72)	ได้รับการยกย่อง จากผู้อื่นว่าทำน ทำงานที่มีเกียรติ (4.39)	โอกาสในการศึกษาต่อ (4.56)	ความสุขใจและสบายใจ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (4.68)	การได้ทำงานที่ถนัด และต้องการ (4.63)
26-35 ปี	ห้องพักแรมส่วนตัวในที่ ทำงาน(4.50)	สถานที่ทำงาน สะอาด ปลอดภัย (4.81)	บุคลากรมีความ ร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน (4.80)	โอกาสในการ เลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง(4.39)	โอกาสในการเรียน เพิ่มเติมทางด้านภาษา (4.53)	ความสุขใจและสบายใจ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (4.75)	การได้ทำงานที่ถนัด และต้องการ(4.64)
36-45 ปี	ห้องพักแรมส่วนตัวในที่ ทำงาน(4.46)	สถานที่ทำงาน สะอาด ปลอดภัย (4.88)	บุคลากรมีความ ร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน(4.88)	ได้รับการยกย่อง จากผู้อื่นว่าทำน ทำงานที่มีเกียรติ (4.21)	โอกาสในการเรียน เพิ่มเติมทางด้านภาษา (4.17)	ได้แก่ ความมีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร (4.63) ความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.63)	การได้ทำงานที่ถนัด และต้องการ (4.54)

ตารางที่ 78 แสดงค่าระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามอายุ สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน อายุการทำงานในปัจจุบัน (ต่อ)

ความต้องการ	ความต้องการทาง สรีระ(ร่างกาย)	ความต้องการด้าน ความปลอดภัย	ความต้องการความ เป็นเจ้าของและความ รัก	ความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและ ชื่อเสียง	ความต้องการใฝ่เรียนรู้	ความต้องการทาง สุนทรียะ	ความต้องการ ความสำเร็จหรือความ สมบูรณ์แบบในชีวิต
46 ปีขึ้นไป	ชุดฟอร์มทำงาน(4.25)	วัสดุอุปกรณ์ ที่พอเพียง และ	บุคลากรมีความ ร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน (4.81)	โอกาสในการ เลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง (4.38)	โอกาสในการเรียน เพิ่มเติมทางด้านภาษา (4.19)	ความมีคุณธรรม จริยธรรมของ องค์กร (4.81)	การได้รับตำแหน่งที่ มุ่งหวัง(4.19)
	สถานที่พักผ่อน ออก กำลังกาย (4.25)	ปลอดภัยในการ ทำงาน(4.88)					การได้ทำงานที่ถนัดและ ต้องการ (4.19)

ตารางที่ 78 แสดงค่าระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามอายุ สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน อายุการทำงานในปัจจุบัน (ต่อ)

ความต้องการ	ความต้องการทาง สรีระ(ร่างกาย)	ความต้องการด้านความปลอดภัย	ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก	ความต้องการ เป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและ ชื่อเสียง	ความต้องการใฝ่เรียนรู้	ความต้องการ ทางสุนทรีย์ะ	ความต้องการ ความสำเร็จหรือ ความสมบูรณ์แบบ ในชีวิต
ข้าราชการ	ห้องพักแรมส่วนตัว ในที่ทำงานและ สถานที่พักผ่อนออก กำลังกาย (4.81)	สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย วัสดุ อุปกรณ์ ที่พอเพียง(4.81)	บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน ในการทำงาน (4.81)	โอกาสในการ เลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง (4.63)	โอกาสในการไปดู งานต่างประเทศ (4.50)	ภาคภูมิใจใน อาชีพ (4.69)	การได้รับตำแหน่งที่ มุ่งหวัง (4.56)
		ปลอดภัยในการทำงาน (4.81)	การได้รับคำแนะนำ ช่วยเหลือเมื่อประสบ ปัญหาในการทำงาน ส่วนตัว (4.81)				การได้ทำงานที่ถนัด และต้องการ (4.56)
		การตรวจสุขภาพ ประจำปี (4.81)					
ลูกจ้าง โรงพยาบาลของรัฐ	ห้องพักแรมส่วนตัว ในที่ทำงาน (4.49)	สถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย (4.76)	บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกันในการทำงาน (4.78)	โอกาสในการ เลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง (4.45)	โอกาสในการเรียน เพิ่มเติมทางภาษา (4.69)	ความมีคุณธรรม จริยธรรมของ องค์กร (4.69)	การได้ทำงานที่ถนัด และต้องการ(4.71)
					ความสุขใจและ สบายใจในการ ทำงานร่วมกับ ผู้อื่น (4.69)		

ตารางที่ 78 แสดงค่าระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามอายุ สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน อายุการทำงานในปัจจุบัน (ต่อ)

ความต้องการ	ความต้องการทาง สรีระ(ร่างกาย)	ความต้องการด้านความปลอดภัย	ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก	ความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและ ชื่อเสียง	ความต้องการใฝ่เรียนรู้	ความต้องการทางสุนทรียะ	ความต้องการความสำเร็จหรือ ความสมบูรณ์แบบ ในชีวิต
ลูกจ้าง โรงพยาบาล เอกชน	ห้องพักรวส่วนตัว ในที่ทำงาน(4.38)	วัสดุอุปกรณ์ ที่พอเพียง และปลอดภัยในการ ทำงาน(4.78)	บุคลากรมีความร่วมมือ ช่วยเหลือกันในการ ทำงาน (4.77)	โอกาสในการ เลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง การ ได้รับการยกย่อง เป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงาน (4.77)	โอกาสในการเรียน เพิ่มเติมทางด้าน ภาษา (4.38)		การได้ทำงานที่ถนัด และต้องการ(4.54)
				การได้รับการยก ย่องจากผู้อื่นว่า ท่านทำงานที่มี เกียรติ(4.77)			

ตารางที่ 78 แสดงค่าระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ จำแนกตามอายุ สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน อายุการทำงานในปัจจุบัน (ต่อ)

ความต้องการ	ความต้องการทางสรีระ (ร่างกาย)	ความต้องการด้านความปลอดภัย	ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก	ความต้องการเป็นที่ยอมรับ เกียรติยศและชื่อเสียง	ความต้องการใฝ่เรียนรู้	ความต้องการทางสุนทรียะ	ความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต
น้อยกว่า 2 ปี	ห้องพักแรมส่วนตัวในที่ทำงาน (4.52)	วัสดุ อุปกรณ์ ที่พอเพียง และปลอดภัยในการทำงาน(4.75)	บุคลากรมีความร่วมมือช่วยเหลือกัน ในการทำงาน(4.75)	การได้รับการยกย่องจากผู้อื่นว่าท่านทำงานที่มีเกียรติ (4.41)	โอกาสในการศึกษาต่อ (4.43) โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา(4.43)	ความสุขใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น(4.68)	การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ(4.68)
มากกว่า 2 ปี- 5 ปี	ห้องพักแรมส่วนตัวในที่ทำงาน (4.52)	วัสดุ อุปกรณ์ ที่พอเพียง และปลอดภัยในการทำงาน (4.70)	บุคลากรมีความร่วมมือช่วยเหลือกัน ในการทำงาน(4.68)	การมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (4.28)	โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา (4.50)	ความสุขใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (4.68)	การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ (4.53)
มากกว่า 5 ปี- 8 ปี	ห้องพักแรมส่วนตัวในที่ทำงาน (4.43)	สถานที่ทำงาน สะอาด ปลอดภัย (4.82)	บุคลากรมีความร่วมมือช่วยเหลือกัน ในการทำงาน (4.89)	การมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (4.36)	โอกาสในการศึกษาต่อ (4.43)	ความสุขใจและสบายใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น(4.75)	การทำงานที่ถนัดและต้องการ (4.64)
มากกว่า 8 ปี	ห้องพักแรมส่วนตัวในที่ทำงาน (4.54)	สถานที่ทำงาน สะอาด ปลอดภัย (4.89)	บุคลากรมีความร่วมมือช่วยเหลือกัน ในการทำงาน (4.86)	การได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตำแหน่ง (4.41)	โอกาสในการเรียนเพิ่มเติมทางด้านภาษา (4.48)	ความภาคภูมิใจในอาชีพ (4.82)	การได้ทำงานที่ถนัดและต้องการ (4.52)

ตารางที่ 79 แสดงค่าระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกต่อความต้องการด้านปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริซเบอร์ก จำแนกตามอายุ สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน อายุการทำงานในปัจจุบัน

ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น	ความต้องการด้าน ค่าตอบแทน	ความต้องการด้าน สวัสดิการ	ความต้องการด้านความ มั่นคง	ความต้องการก้าวหน้า	ความต้องการด้านระบบการบริหารที่มี ประสิทธิภาพ
ต่ำกว่า 20 ปี	ค่าตอบแทนทำงาน ล่วงเวลา(4.76)	การประกันสุขภาพ (4.79)	ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน (4.69)	หลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งจะมีความ ยุติธรรมและเป็นไปตาม หลักคุณธรรม (4.58)	การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกัน ในการทำงาน (4.60)
					การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (4.60)
26-35 ปี	เงินเดือน (4.77)	การรักษาพยาบาล (4.84)	ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน(4.76)	หลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งจะมีความ ยุติธรรมและเป็นไปตาม หลักคุณธรรม (4.69)	การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกัน ในการทำงาน (4.72)
					การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกัน ในการทำงาน (4.72)
					การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (4.72)
36-45 ปี	เงินเดือน (4.96)	การรักษาพยาบาล (4.96)	ความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน(4.75)	หลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งจะมีความ ยุติธรรมและเป็นไปตาม หลักคุณธรรม(4.63)	การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกัน ในการทำงาน (4.75)

ตารางที่ 79 แสดงค่าระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกต่อความต้องการด้านปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริซเบอร์ก จำแนกตามอายุ สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน อายุการทำงานในปัจจุบัน (ต่อ)

ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น	ความต้องการด้าน ค่าตอบแทน	ความต้องการด้าน สวัสดิการ	ความต้องการด้าน ความมั่นคง	ความต้องการก้าวหน้า	ความต้องการด้านระบบการบริหารที่มี ประสิทธิภาพ
46 ปีขึ้นไป	เงินเดือน (4.69)	การรักษาพยาบาล (4.75)	องค์กรมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (4.49)	ผู้บังคับบัญชาให้ความ ไว้วางใจในการทำงาน และมักมอบหมายงานที่ สำคัญๆ เสมอ (4.63)	ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบ การสร้างบรรยากาศความเชื่อ ใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (4.63)
					การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (4.63)
					มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนา ตนเองตลอดเวลา (4.63)

ตารางที่ 79 แสดงค่าระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกต่อความต้องการด้านปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริซเบอร์ก จำแนกตามอายุ สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน อายุการทำงานในปัจจุบัน (ต่อ)

ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น	ความต้องการด้านค่าตอบแทน	ความต้องการด้านสวัสดิการ	ความต้องการด้านความมั่นคง	ความต้องการก้าวหน้า	ความต้องการด้านระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ	
ข้าราชการ	ค่าตำแหน่งงาน (4.94)	การรักษาพยาบาล(4.94)	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (4.75)	หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม (4.75)	การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (4.81)	
		การประกันสุขภาพ (4.94)		มีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา(4.75)		การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง
				ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานและมีกมมอบหมายงานที่สำคัญๆเสมอ(4.75)		ตลอดเวลา (4.81)
ลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ	ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา (4.82)	การรักษาพยาบาลและการประกันสุขภาพ (4.78)	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (4.63)	ความเสมอภาคหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (4.65)	การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (4.63)	
					การได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (4.63)	
ลูกจ้างโรงพยาบาลของเอกชน	เงินเดือน (4.74)	การรักษาพยาบาล (4.82)	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน(4.72)	หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งจะมีความยุติธรรม (4.61)	การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (4.68)	

ตารางที่ 79 แสดงค่าระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกต่อความต้องการด้านปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริซเบอร์ก จำแนกตามอายุ สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน อายุการทำงานในปัจจุบัน (ต่อ)

ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น	ความต้องการด้าน ค่าตอบแทน	ความต้องการด้าน สวัสดิการ	ความต้องการด้านความมั่นคง	ความต้องการก้าวหน้า	ความต้องการด้านระบบ การบริหารที่มี ประสิทธิภาพ
น้อยกว่า 2 ปี	ค่าตอบแทนทำงาน ล่วงเวลา (4.80) ค่าตอบแทนเวรป่วย/ดึก (4.80)	การประกันสุขภาพ (4.82)	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การทำงาน (4.73)	ความเสมอภาคหรือโอกาสในการ เลื่อนตำแหน่ง (ค่า4.68)	การสร้างบรรยากาศความ เชื่อใจซึ่งกัน และกันใน การทำงาน (4.68)
มากกว่า 2 ปี - 5 ปี	ค่าตอบแทนทำงาน ล่วงเวลา (4.65)	การรักษาพยาบาล (4.72) การประกันอุบัติเหตุ (4.72) ที่พักใกล้ที่ทำงาน (4.72)	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การทำงาน (4.62)	หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง จะมีความยุติธรรมและเป็นไปตาม หลักคุณธรรม(4.50)	การสร้างบรรยากาศความ เชื่อใจซึ่งกัน และกันใน การทำงาน(4.60)
มากกว่า 5 ปี - 8 ปี	เงินเดือน (4.86)	การรักษาพยาบาล (4.93) การประกันสุขภาพ (4.93)	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การทำงาน (4.82)	หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง จะมีความยุติธรรมและเป็นไปตาม หลักคุณธรรม (4.79)	โอกาสในการตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหาด้วย ตนเอง (4.75)
มากกว่า 8 ปี	เงินเดือน (4.88)	การรักษาพยาบาล (4.91)	องค์กรมีความมั่นคง มีชื่อเสียง (4.71)	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจใน การทำงานและมักมอบหมายงานที่ สำคัญๆ เสมอ (4.71)	การสร้างบรรยากาศความ เชื่อใจซึ่งกันและกัน ใน การทำงาน (4.75)

ตารางที่ 80 แสดงค่าระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกต่อความต้องการด้านปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene) ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก จำแนกตามอายุ สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน อายุการทำงานในปัจจุบัน

ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา	ปัจจัยย่อยของความต้องการด้านปัจจัยด้านการบำรุงรักษา
ต่ำกว่า 20 ปี	ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (4.72)
26-35 ปี	ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง(4.70)
36-45 ปี	การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา(4.75)
	การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (4.75)
46 ปีขึ้นไป	ความชัดเจนในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา (4.63)

ตารางที่ 80 แสดงค่าระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกต่อความต้องการด้านปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene) ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก จำแนกตามอายุ สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน อายุการทำงานในปัจจุบัน (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา	ปัจจัยย่อยของความต้องการด้านปัจจัยด้านการบำรุงรักษา
ข้าราชการ	การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (4.81)
	ความเหมาะสมของปริมาณงาน (4.81)
	สภาพการทำงาน ที่เหมาะสม (4.81)
ลูกจ้างโรงพยาบาลของรัฐ	ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย4.73)
ลูกจ้างโรงพยาบาลเอกชน	การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (4.70)

ตารางที่ 80 แสดงค่าระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกต่อความต้องการด้านปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene) ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก จำแนกตามอายุ สถานภาพในการทำงานปัจจุบัน อายุการทำงานในปัจจุบัน (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา	ปัจจัยย่อยของความต้องการด้านปัจจัยด้านการบำรุงรักษา
น้อยกว่า 2 ปี	ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย4.80)
มากกว่า 2 ปี - 5 ปี	การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (4.57)
	ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (4.57)
มากกว่า 5 ปี- 8 ปี	การเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา (4.79)
มากกว่า 8 ปี	ความชัดเจนในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา (4.75)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องความต้องการของพยาบาลแผนกอายุรกรรมในอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ในการไปทำงานเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะให้โรงพยาบาลหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น ให้มีความสำคัญกับพยาบาลแผนกอายุรกรรมในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่จะไปทำงานเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และได้ใช้ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ไปประกอบการพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านต่างๆ

องค์กรในประเทศญี่ปุ่น ควรจะมีการกำหนดข้อตกลงหรือสัญญาในการทำงาน อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีการระบุระยะเวลาการทำงาน ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ การรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ การประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ อย่างชัดเจน เพื่อเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร และเพื่อสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงานทั้งสององค์กร

องค์กรในประเทศญี่ปุ่นควรมีการกำหนดคุณสมบัติและความรู้ความสามารถของบุคลากรที่ต้องการ เพื่อเป็นมาตรฐานให้กับโรงพยาบาลต่างๆ ที่เข้าร่วมโครงการ ในการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการ และเพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการคัดสรรบุคลากรให้ตรงกับความต้องการขององค์กรให้มากที่สุด

หลังจากที่ได้มีการคัดบุคลากรที่มีความเหมาะสมแล้ว ควรจะมีการอบรมเกี่ยวกับภาษาขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของประเทศญี่ปุ่น เพื่อเรียนรู้การปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน โดยบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในด้านนี้โดยตรงและมีการทดสอบผู้เข้าอบรมเพื่อวัดผลความเข้าใจและสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน

เพื่อความปลอดภัยและความเชื่อมั่นต่อองค์กรควรจะมีการจัดตั้งหน่วยงานกลางที่ได้รับ ความยอมรับจากทั้งสองฝ่าย คอยประสานงานและดูแลให้คำปรึกษากับผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่ต้องการสนใจไปทำงานดูแลผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น ทั้งในและต่างประเทศ สำหรับหน่วยงานกลางที่คอยประสานงานในต่างประเทศควรมีเจ้าหน้าที่โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นคนไทย สามารถพูดภาษาญี่ปุ่นได้ และเข้าใจระบบการทำงานเป็นอย่างดีเพื่อความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานในต่างประเทศ

โรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการควรมีการอบรมเกี่ยวกับทักษะด้านต่างๆให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรในประเทศญี่ปุ่น เช่น ทักษะเกี่ยวกับการนวดแผนไทย กายภาพบำบัด การใช้สมุนไพรเพื่อการบำบัด วารีบำบัด โยคะ เป็นต้น

ควรมีการตรวจติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลจากต้นสังกัดและหน่วยที่เกี่ยวข้องทุกๆ 3 เดือน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

สำหรับผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นที่ต้องการมาพำนักระยะยาวในประเทศไทย ไม่ว่าจะด้วยจุดประสงค์ใดก็ตาม รัฐบาลญี่ปุ่นหรือสถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการก็ควรที่จะเสนอแนะหรือให้ความเชื่อมั่นในงานบริการ หากคนเหล่านั้นจะต้องมาใช้สถานพยาบาลในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่หรือในประเทศไทย และเป็นโอกาสอันดีหากจะมีการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของคนญี่ปุ่นที่ต้องการเข้ามารับการรักษาน่าบัด ฟื้นฟูสุขภาพในประเทศไทยต่อไป



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved