บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ผสมยาเคมีบำบัด ประจำโรงพยาบาลในจังหวัดภาคเหนือตอนบนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจและระดับความสำคัญของปัญหาในการทำงาน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มประชากร ซึ่งเป็นผู้ผสมยาเคมีบำบัดจำนวนทั้งสิ้น 102 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวนครบ 102 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน อาชีพปัจจุบัน เงินเดือน และการย้ายงาน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1-6

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยแรก คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน (Work Content) ความสำเร็จ (Achievement) การยกย่อง (Recognition) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้า (Advancement) ปัจจัยที่สองคือ ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายบริษัท (Company Policies) การบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ความมั่นคงในงาน (Job Security) ค่าตอบแทน (Pay) และตำแหน่งการงาน (Status) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 7-18

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความสำคัญของปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 19-30

ส่วนที่ 4 สรุป ข้อมูลระดับความพึงพอใจ ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ผสมยาเคมีบำบัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพ ได้แก่ กลุ่มเภสัชกรและกลุ่มพยาบาลกับเจ้าหน้าที่ ดังแสดงไว้ใน ตารางที่ 31-42

ส่วนที่ 5 สรุปข้อมูลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ผสมยาเคมีบำบัด จำแนกตามประเภทของโรงพยาบาล ได้แก่โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน ดังแสดงไว้ในตารางที่43-54

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน (ตารางที่ 1-6)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส และการศึกษาขั้นสูงสุด

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	46	45.1
หญิง	56	54.9
รวม	**102**	**100**
2. อายุปัจจุบัน		
ไม่เกิน 25 ปี	14	13.7
อายุ 25-30 ปี	49	48
อายุ 31-35 ปี	21	20.6
อายุมากกว่า 35 ปี	18	17.6
รวม	**102**	**100**
3. สถานภาพสมรส		
โสด	56	54.9
สมรส	38	37.3
หม้าย	8	7.8
รวม	**102**	**100**
4. การศึกษาขั้นสูงสุด		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	6	5.9
อนุปริญญา	18	17.6
ปริญญาตรี	76	74.5
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	2	2
รวม	**102**	**100**

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.9 เป็นเพศชาย ร้อยละ 45.1 เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ร้อยละ 48 รองลงมามีอายุ 31-35 ปี ร้อยละ 20.6 อายุมากกว่า 35 ปี ร้อยละ 17.6 และอายุระหว่างไม่เกิน 25 ปี ร้อยละ 13.7

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดส่วนมากมีสถานภาพโสด ร้อยละ 54.9 และมีสถานภาพสมรส ร้อยละ 38 และมีสถานภาพหม้าย ร้อยละ 8

ผู้ผสมยาเคมีบำบัดส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี ร้อยละ 74.5 รองลงมาเป็นระดับอนุปริญญา ร้อยละ 17.6 ระดับต่ำกว่าอนุปริญญา ร้อยละ 5.9 และระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ผสมยาเคมีบำบัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	6	5.9
1-3 ปี	34	33.3
4-5 ปี	21	20.6
สูงกว่า5 ปี	41	40.2
รวม	**102**	**100**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ผสมยาเคมีบำบัดส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน สูงกว่า 5 ปี ร้อยละ 40.2 รองลงมามีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี ร้อยละ 33.3 ต่อมามีประสบการณ์การทำงาน 4-5 ปี ร้อยละ 20.6 และประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 5.9

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ทำหน้าที่ผสมยาเคมีบำบัด จำแนกตามอาชีพปัจจุบัน

อาชีพปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
เภสัชกร	46	45.1
พยาบาล	6	5.9
เจ้าหน้าที่	50	49
รวม	**102**	**100**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ผสมยาเคมีบำบัดส่วน ใหญ่ เป็นเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 49 เป็นเภสัชกร ร้อยละ 45.1 และเป็นพยาบาล ร้อยละ 5.9

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ผสมยาเคมีบำบัด จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	21	20.6
10,000-15,000 บาท	51	50.0
15,001-20,000 บาท	15	14.7
มากกว่า 20,001 บาท	15	14.7
รวม	**102**	**100**

จากตารางที่ 4 ผู้ผสมยาเคมีบำบัดมีเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 50 รองลงมามีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 20.6 และมีเงินเดือนในช่วง 15,001-20,000 บาท และมากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป ในจำนวนเท่ากันคือ ร้อยละ 14.7

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ผสมยาเคมีบำบัด จำแนกตามการย้ายงานก่อนที่จะเข้าทำงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน

การย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
เคยย้ายงาน	23	22.5
ไม่เคยย้ายงาน	79	77.5
รวม	**102**	**100**

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดส่วนมากไม่เคยย้ายงานมาก่อน ร้อยละ 77.5 และเคยย้ายงานมาก่อนร้อยละ 22.5

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ผสมยาเคมีบำบัด จำแนกตามเหตุผลในการย้ายสถานที่ทำงาน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

เหตุผลในการย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ผลตอบแทนน้อย สวัสดิการไม่ดี	5	21.74
2. ความเข้มงวดเกินไป ขาดความเป็นอิสระ	1	4.35
3. ตำแหน่งที่สูงขึ้นในที่ทำงานใหม่	5	21.74
4. ไม่พอใจลักษณะการทำงานในที่ทำงานเดิม	1	4.35
5. ไม่พอใจนโยบายหรือระบบการบริหารงาน	1	4.35
6. สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	0	0
7. ไม่พอใจเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	0	0
8. โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อย	3	13.03
9. ย้ายติดตามครอบครัว	4	17.39
10. สถานที่ทำงานไกลบ้าน	2	8.70
11. ที่ทำงานเดิมเลิกจ้างหรือปิดกิจการ	0	0
12. อื่นๆ เช่น ย้ายกลับภูมิลำเนา	1	4.35
รวม	**23**	**100**

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ผสมยาเคมีบำบัดส่วนใหญ่ที่เคยย้ายงาน เนื่องด้วยเหตุผลผลตอบแทนน้อย สวัสดิการไม่ดีและตำแหน่งที่สูงขึ้นในที่ทำงานใหม่ ด้วยร้อยละ 21.74 เท่ากัน รองลงมาให้เหตุผลว่า ย้ายติดตามครอบครัวร้อยละ 17.39 โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อย ร้อยละ 13.03 สถานที่ทำงานไกลบ้าน ร้อยละ 8.7 ต่อมาเหตุผลด้านความเข้มงวดเกินไปขาดความเป็นอิสระ ด้านไม่พอใจลักษณะการทำงานในที่ทำงานเดิม ด้านไม่พอใจนโยบายหรือระบบการบริหารงาน และด้านย้ายกลับภูมิลำเนามีร้อยละ 4.35 เท่ากัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแสดงความพึงพอใจของผู้ผสมยาเคมีบำบัดต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 7-18)

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยตามระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน (Work Content)

ด้านลักษณะงาน (Work Content)	ระดับความพึงพอใจ					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเป็นอิสระระหว่างการปฏิบัติงาน	8 (7.8)	33 (32.4)	47 (46.1)	12 (11.8)	2 (2)	3.32	ปานกลาง
ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน	5 (4.9)	35 (34.3)	50 (49)	10 (9.8)	2 (2)	3.30	ปานกลาง
ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	16 (15.7)	53 (52)	28 (27.5)	4 (3.9)	1 (1)	3.77	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	8 (7.8)	38 (37.3)	38 (37.3)	16 (15.7)	2 (2)	3.33	ปานกลาง
งานที่ทำตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	12 (11.8)	35 (34.3)	29 (28.4)	18 (17.6)	8 (7.8)	3.24	ปานกลาง
รวม						**3.39**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านลักษณะงาน (Work Content) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.39) ส่วนในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อย มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมากคือปัจจัยด้านความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ (3.77) มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง 4 ปัจจัย เรียงตามลำดับคือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.33) ความเป็นอิสระระหว่างการปฏิบัติงาน (3.32) ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน (3.30) และงานที่ทำตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (3.24)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยตามระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ (Achievement)

ด้านความสำเร็จ (Achievement)	ระดับความพึงพอใจ					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	16 (15.7)	40 (39.2)	35 (34.3)	9 (8.8)	2 (2)	3.57	มาก
ลักษณะงานสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จของชีวิตได้ในอนาคต	10 (9.8)	30 (29.4)	42 (41.2)	16 (15.7)	4 (3.9)	3.25	ปานกลาง
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	11 (10.8)	44 (43.1)	30 (29.4)	15 (14.7)	2 (2)	3.46	ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	10 (9.8)	28 (27.5)	40 (39.2)	18 (17.6)	6 (5.9)	3.17	ปานกลาง
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	14 (13.7)	40 (39.2)	32 (31.4)	14 (13.7)	2 (2)	3.49	ปานกลาง
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	8 (7.8)	46 (45.1)	43 (42.2)	5 (4.9)	0 (0)	3.55	มาก
รวม						**3.41**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านความสำเร็จ (Achievement) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.41) ส่วนรายละเอียดในปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมากในเรื่องของ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน (3.57) และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ (3.55) และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลางในเรื่องของ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.49) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.46) ลักษณะงานสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จของชีวิตได้ในอนาคต (3.25) การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม (3.17)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยตามระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านการยกย่อง (Recognition)

ด้านการยกย่อง (Recognition)	ระดับความพึงพอใจ					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3 (2.9)	29 (28.4)	49 (48)	18 (17.6)	3 (2.9)	3.10	ปานกลาง
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ	10 (9.8)	42 (41.2)	35 (34.3)	12 (11.8)	3 (2.9)	3.43	ปานกลาง
การเผยแพร่ชื่อเสียงในวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน	5 (4.9)	34 (33.3)	37 (36.3)	22 (21.6)	4 (3.9)	3.13	ปานกลาง
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	15 (14.7)	41 (40.2)	34 (33.3)	10 (9.8)	2 (2)	3.55	มาก
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4 (3.9)	35 (34.3)	48 (47.1)	13 (12.7)	2 (2)	3.25	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4 (3.9)	43 (42.2)	44 (43.1)	10 (9.8)	1 (1)	3.38	ปานกลาง
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	1 (1)	19 (18.6)	38 (37.3)	34 (33.3)	10 (9.8)	2.67	ปานกลาง
การได้ทำงานตามที่ผู้อื่นคาดหวัง	2 (2)	39 (38.2)	52 (51)	9 (8.8)	0 (0)	3.33	ปานกลาง
รวม						**3.23**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านการยกย่อง (Recognition) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.23) ส่วนรายละเอียดในปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมากในเรื่อง ความภาคภูมิใจในอาชี พ (3.55) นอกนั้นพบว่ามีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางได้แก่ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ (3.43) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.38) การได้ทำงานตามที่ผู้อื่นคาดหวัง (3.33) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (3.25) การเผยแพร่ชื่อเสียงในวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน (3.13) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (3.10) และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (2.67)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยตามระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	ระดับความพึงพอใจ					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	1 (1)	36 (35.3)	51 (50)	12 (11.8)	2 (2)	3.21	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	4 (3.9)	37 (36.3)	32 (31.4)	25 (24.5)	4 (3.9)	3.11	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3 (2.9)	37 (36.3)	29 (28.4)	29 (28.4)	4 (3.9)	3.05	ปานกลาง
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญหรืองานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น	8 (7.8)	33 (32.4)	35 (34.3)	23 (22.5)	3 (2.9)	3.19	ปานกลาง
โอกาสแสดงความสามารถในด้านต่างๆ	3 (2.9)	28 (27.5)	41 (40.2)	26 (25.5)	4 (3.9)	3.00	ปานกลาง
โอกาสทำงานที่ท้าทาย	2 (2)	34 (33.3)	33 (32.4)	26 (25.5)	7 (6.9)	2.98	ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	5 (4.9)	47 (46.1)	34 (33.3)	14 (13.7)	2 (2)	3.38	ปานกลาง
รวม						**3.13**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.13) ส่วนรายละเอียดในปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งหมด เรียงตามลำดับดังนี้คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.38) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.21) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญหรืองานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น (3.19) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.11) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.05) โอกาสแสดงความสามารถในด้านต่างๆ (3.00) และโอกาสทำงานที่ท้าทาย (2.98)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยตามระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า (Advancement)

ด้านความก้าวหน้า (Advancement)	ระดับความพึงพอใจ					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับการอบรมด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเอง	4 (3.9)	36 (35.3)	40 (39.2)	18 (17.6)	4 (3.9)	3.17	ปานกลาง
โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3 (2.9)	37 (36.3)	39 (38.2)	19 (18.6)	4 (3.9)	3.15	ปานกลาง
โอกาสศึกษาต่อ หรือ ดูงาน	2 (2)	24 (23.5)	29 (28.4)	33 (32.4)	14 (13.7)	2.67	ปานกลาง
สามารถสร้างประสบการณ์หรือความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	7 (6.9)	40 (39.2)	44 (43.1)	8 (7.8)	3 (2.9)	3.39	ปานกลาง
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	3 (2.9)	21 (20.6)	32 (31.4)	29 (28.4)	17 (16.7)	2.64	ปานกลาง
ระบบการประเมินผลงาน	2 (2)	29 (28.4)	34 (33.3)	20 (19.6)	17 (16.7)	2.79	ปานกลาง
รวม						**2.97**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านความก้าวหน้า (Advancement) โดยรวมในระดับปานกลาง (2.97) ส่วนรายละเอียดในปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งหมด เรียงตามลำดับดังนี้คือ สามารถสร้างประสบการณ์หรือความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (3.39) การได้รับการอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (3.17) โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (3.15)ระบบการประเมินผลงาน (2.79)โอกาสศึกษาต่อ หรือ ดูงาน (2.67) และ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน (2.64)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษา ด้านนโยบายบริษัท (Company Policies)

ด้านนโยบายบริษัท (Company Policies)	ระดับความพึงพอใจ					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	1 (1)	28 (27.5)	59 (57.8)	11 (10.8)	3 (2.9)	3.12	ปานกลาง
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3 (2.9)	29 (28.4)	56 (54.9)	14 (13.7)	0 (0)	3.20	ปานกลาง
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	6 (5.9)	24 (23.5)	57 (55.9)	14 (13.7)	1 (1)	3.19	ปานกลาง
ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ	5 (4.9)	28 (27.5)	56 (54.9)	11 (10.8)	2 (2)	3.22	ปานกลาง
นโยบายด้านการบริหาร	4 (3.9)	24 (23.5)	59 (57.8)	12 (11.8)	3 (2.9)	3.13	ปานกลาง
นโยบายสวัสดิการ	3 (2.9)	30 (29.4)	40 (39.2)	20 (19.6)	9 (8.8)	2.98	ปานกลาง
นโยบายฝึกอบรมพนักงาน	2 (2)	25 (24.5)	52 (51)	18 (17.6)	5 (4.9)	3.00	ปานกลาง
นโยบายการขึ้นเงินเดือน	3 (2.9)	20 (19.6)	39 (38.2)	26 (25.5)	14 (13.7)	2.72	ปานกลาง
รวม						**3.07**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย ธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านนโยบายบริษัท (Company Policies) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.07) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับปานกลางทั้งหมด 8 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับความพึงพอใจคือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (3.22) การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.20) ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (3.19) นโยบายด้านการบริหาร (3.13) การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (3.12) นโยบายฝึกอบรมพนักงาน(3.00) นโยบายสวัสดิการ(2.98) และนโยบายการขึ้นเงินเดือน (2.72)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษา ด้านการบังคับบัญชา (Supervision)

ด้านการบังคับบัญชา (Supervision)	ระดับความพึงพอใจ					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การสั่งงานมอบหมายงานมีความชัดเจน	2 (2)	38 (37.3)	49 (48)	12 (11.8)	1 (1)	3.27	ปานกลาง
วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3 (2.9)	38 (37.3)	50 (49)	11 (10.8)	0 (0)	3.32	ปานกลาง
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	6 (5.9)	36 (35.3)	44 (43.1)	15 (14.7)	1 (1)	3.30	ปานกลาง
เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	6 (5.9)	26 (25.5)	43 (42.2)	24 (23.5)	3 (2.9)	3.07	ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	8 (7.8)	27 (26.5)	46 (45.1)	18 (17.6)	3 (2.9)	3.18	ปานกลาง
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	11 (10.8)	30 (29.4)	38 (37.3)	21 (20.6)	2 (2)	3.26	ปานกลาง
สร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	5 (4.9)	43 (42.2)	39 (38.2)	13 (12.7)	2 (2)	3.35	ปานกลาง
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	4 (3.9)	30 (29.4)	39 (38.2)	19 (18.6)	10 (9.8)	2.99	ปานกลาง
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	2 (2)	36 (35.3)	39 (38.2)	15 (14.7)	10 (9.8)	3.04	ปานกลาง
การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน	3 (2.9)	29 (28.4)	44 (43.1)	18 (17.6)	8 (7.8)	3.00	ปานกลาง
รวม						**3.18**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย ธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านการบังคับบัญชา (Supervision) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.18) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับปานกลางทั้งหมด 10

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปัจจัย เรียงตามลำดับดังนี้ สร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (3.35) วิธีการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน (3.32) การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.30) การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจ น (3.27) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (3.26) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.18) เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอ บ (3.07) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.04) การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน (3.00) และ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (2.99)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)	ระดับความพึงพอใจ					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1.) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา							
ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเอง	3 (2.9)	36 (35.3)	46 (45.1)	12 (11.8)	5 (4.9)	3.19	ปานกลาง
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	4 (3.9)	36 (35.3)	44 (43.1)	12 (11.8)	6 (5.9)	3.19	ปานกลาง
ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	4 (3.9)	31 (30.4)	48 (47.1)	12 (11.8)	7 (6.9)	3.12	ปานกลาง
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	1 (1)	35 (34.3)	47 (46.1)	15 (14.7)	4 (3.9)	3.13	ปานกลาง
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3 (2.9)	31 (30.4)	48 (47.1)	11 (10.8)	9 (8.8)	3.07	ปานกลาง
2.) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน							
ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	11 (10.8)	48 (47.1)	36 (35.3)	5 (4.9)	2 (2)	3.59	มาก
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	8 (7.8)	51 (50)	36 (35.3)	6 (5.9)	1 (1)	3.57	มาก
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4 (3.9)	46 (45.1)	41 (40.2)	8 (7.8)	3 (2.9)	3.39	ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน	7 (6.9)	43 (42.2)	40 (39.2)	10 (9.8)	2 (2)	3.42	ปานกลาง
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	9 (8.8)	47 (46.1)	34 (33.3)	9 (8.8)	3 (2.9)	3.49	ปานกลาง
รวม						**3.32**	**ปานกลาง**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย ธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)โดยรวมในระดับปานกลาง (3.32) ในแง่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าในรายละเอียดแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับปานกลางทั้งหมด ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.19) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (3.19) การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.13) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (3.12) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.07) ส่วนในแง่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับมาก 2 ด้านได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (3.59) และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.57) และมีค่าเฉลี่ยปานกลางได้แก่ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.49) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน (3.42) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.39)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษา ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions)

ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions)	ระดับความพึงพอใจ					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	5 (4.9)	32 (31.4)	39 (38.2)	26 (25.5)	0 (0)	3.15	ปานกลาง
ความพอเพียงของเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ	7 (6.9)	27 (26.5)	48 (47.1)	19 (18.6)	1 (1)	3.19	ปานกลาง
สภาพการทำงานภายในโรงพยาบาล	5 (4.9)	39 (38.2)	44 (43.1)	13 (12.7)	1 (1)	3.33	ปานกลาง
ทำเลที่ตั้งของโรงพยาบาล	7 (6.9)	37 (36.3)	46 (45.1)	11 (10.8)	1 (1)	3.37	ปานกลาง
ความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน เช่น ตู้ปลอดเชื้อ ถุงมือยาง	8 (7.8)	41 (40.2)	27 (26.5)	22 (21.6)	4 (3.9)	3.26	ปานกลาง
รวม						**3.26**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย ธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.32) ส่วนในรายละเอียดแต่ละปัจจัยย่อย พบว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งหมด เรียงตามลำดับดังนี้ ทำเลที่ตั้งของโรงพยาบาล (3.37) สภาพการทำงานภายในโรงพยาบาล (3.33) ความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน เช่น ตู้ปลอดเชื้อ ถุงมือยาง (3.26) ความพอเพียงของเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ (3.19) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.15)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษา ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security)

ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security)	ระดับความพึงพอใจ					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	8 (7.8)	52 (51)	36 (35.3)	4 (3.9)	2 (2)	3.58	มาก
ความมั่นคงของสถานที่ทำงาน	14 (13.7)	53 (52)	32 (31.4)	3 (2.9)	0 (0)	3.76	มาก
ภาพพจน์ของโรงพยาบาล	11 (10.8)	55 (53.9)	32 (31.4)	4 (3.9)	0 (0)	3.71	มาก
ขนาดของโรงพยาบาล	15 (14.7)	52 (51)	33 (32.4)	2 (2)	0 (0)	3.78	มาก
รวม						**3.71**	**มาก**

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย ธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) โดยรวมในระดับมาก (3.71) โดยในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับดังนี้ ขนาดของโรงพยาบาล (3.78) ความมั่นคงของสถานที่ทำงาน (3.76) ภาพพจน์ของโรงพยาบาล (3.71) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (3.58)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษาด้านค่าตอบแทน (Pay)

ด้านค่าตอบแทน (Pay)	ระดับความพึงพอใจ					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เงินเดือน	3 (2.9)	19 (18.6)	55 (53.9)	23 (22.5)	2 (2)	2.98	ปานกลาง
โบนัส	4 (3.9)	13 (12.7)	31 (30.4)	34 (33.3)	20 (19.6)	2.48	น้อย
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	4 (3.9)	33 (32.4)	40 (39.2)	21 (20.6)	4 (3.9)	3.11	ปานกลาง
สวัสดิการด้านเครื่องแบบทำงาน	3 (2.9)	19 (18.6)	42 (41.2)	25 (24.5)	13 (12.7)	2.74	ปานกลาง
รวม						**2.83**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย ธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านค่าตอบแทน (Pay) โดยรวมในระดับปานกลาง (2.83) โดยในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.11) เงินเดือน (2.98) และสวัสดิการด้านเครื่องแบบทำงาน (2.74) และมีความพึงพอใจในระดับน้อย ได้แก่ โบนัส (2.48)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษา ด้านตำแหน่งการงาน (Status)

ด้านตำแหน่งการงาน (Status)	ระดับความพึงพอใจ					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	12 (11.8)	37 (36.3)	29 (28.4)	17 (16.7)	7 (6.9)	3.29	ปานกลาง
เป็นงานที่สังคมยอมรับ	11 (10.8)	45 (44.1)	38 (37.3)	6 (5.9)	2 (2)	3.55	มาก
เป็นงานที่มีเกียรติ	13 (12.7)	54 (52.9)	28 (27.5)	6 (5.9)	1 (1)	3.70	มาก
ชื่อเสียงของโรงพยาบาล	10 (9.8)	56 (54.9)	31 (30.4)	4 (3.9)	1 (1)	3.68	มาก
รวม						**3.56**	**มาก**

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย ธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านตำแหน่งการงาน (Status) โดยรวมในระดับมาก (3.56) โดยในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัยได้แก่ เป็นงานที่มีเกียรติ (3.70) ชื่อเสียงของโรงพยาบาล (3.68) และเป็นงานที่สังคมยอมรับ (3.55) และพบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.29)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ข้อมูลแสดง ระดับความสำคัญของปัญหาของผู้ผสมยาเคมีบำบัดที่มีต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors)

กลุ่มที่ 1 ระดับความสำคัญของปัญหาของผู้ผสมยาเคมีบำบัดต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยตามระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน (Work Content)

ปัญหาด้านลักษณะงาน (Work Content)	ระดับความสำคัญของปัญหา					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ปัญหาความเป็นอิสระระหว่างการปฏิบัติงาน	1 (1)	19 (18.6)	45 (44.1)	28 (27.5)	9 (8.8)	2.75	ปานกลาง
ปัญหาความน่าสนใจและความท้าทายของงาน	2 (2)	20 (19.6)	41 (40.2)	34 (33.3)	5 (4.9)	2.80	ปานกลาง
ปัญหาความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	5 (4.9)	17 (16.7)	30 (29.4)	45 (44.1)	5 (4.9)	2.72	ปานกลาง
ปัญหางานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3 (2.9)	20 (19.6)	38 (37.3)	33 (32.4)	8 (7.8)	2.77	ปานกลาง
ปัญหางานที่ทำตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	5 (4.9)	17 (16.7)	32 (31.4)	37 (36.3)	11 (10.8)	2.68	ปานกลาง
รวม						**2.74**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านลักษณะงาน (Work Content) โดยรวมในระดับปานกลาง (2.74) ส่วนในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อย มีค่าเฉลี่ยปัญหาในระดับปานกลางทั้งหมด เรียงตามลำดับ คือ ปัญหาความน่าสนใจและความท้าทายของงาน (2.80) ปัญหางานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (2.77) ปัญหาความเป็นอิสระระหว่างการปฏิบัติงาน (2.75) ปัญหาความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ (2.72) และปัญหางานที่ทำตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (2.68)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยตามระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ (Achievement)

ปัญหาด้านความสำเร็จ (Achievement)	ระดับความสำคัญของปัญหา					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ปัญหาการได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	4 (3.9)	14 (13.7)	34 (33.3)	38 (37.3)	12 (11.8)	2.60	ปานกลาง
ปัญหาลักษณะงานสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จของชีวิตได้ในอนาคต	1 (1)	19 (18.6)	44 (43.1)	30 (29.4)	8 (7.8)	2.75	ปานกลาง
ปัญหาการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3 (2.9)	17 (16.7)	39 (38.2)	32 (31.4)	11 (10.8)	2.69	ปานกลาง
ปัญหาการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	4 (3.9)	21 (20.6)	43 (42.2)	28 (27.5)	6 (5.9)	2.89	ปานกลาง
ปัญหาความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	1 (1)	23 (22.5)	36 (35.3)	36 (35.3)	6 (5.9)	2.77	ปานกลาง
ปัญหาผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	0 (0)	22 (21.6)	38 (37.3)	37 (36.3)	5 (4.9)	2.75	ปานกลาง
รวม						**2.74**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านความสำเร็จ (Achievement) โดยรวมในระดับปานกลาง (2.74) ส่วนรายละเอียดในปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัญหาในระดับปานกลางทั้งหมด เรียงตามลำดับดังนี้ ปัญหา การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม (2.89) ปัญหาความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (2.77) ปัญหาลักษณะงานสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จของชีวิตได้ในอนาคต (2.75) ปัญหาผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ (2.75) ปัญหาการได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (2.69) และปัญหาการได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน (2.60)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยตามระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจด้านการยกย่อง (Recognition)

ปัญหาด้านการยกย่อง (Recognition)	ระดับความสำคัญของปัญหา					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ปัญหาการได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	1 (1)	21 (20.6)	40 (39.2)	36 (35.3)	4 (3.9)	2.79	ปานกลาง
ปัญหาความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ	2 (2)	22 (21.6)	34 (33.3)	36 (35.3)	8 (7.8)	2.74	ปานกลาง
ปัญหาการเผยแพร่ชื่อเสียงในวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน	1 (1)	16 (15.7)	39 (38.2)	39 (38.2)	7 (6.9)	2.65	ปานกลาง
ปัญหาความภาคภูมิใจในอาชีพ	2 (2)	21 (20.6)	34 (33.3)	37 (36.3)	8 (7.8)	2.72	ปานกลาง
ปัญหาการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4 (3.9)	20 (19.6)	36 (35.3)	40 (39.2)	2 (2)	2.84	ปานกลาง
ปัญหาการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	0 (0)	25 (24.5)	38 (37.3)	33 (32.4)	6 (5.9)	2.80	ปานกลาง
ปัญหาการมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	5 (4.9)	18 (17.6)	46 (45.1)	27 (26.5)	6 (5.9)	2.89	ปานกลาง
ปัญหาในการได้ทำงานตามที่ผู้อื่นคาดหวัง	3 (2.9)	14 (13.7)	46 (45.1)	36 (35.3)	3 (2.9)	2.78	ปานกลาง
รวม						**2.78**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านการยกย่อง (Recognition) โดยรวมในระดับปานกลาง (2.78) ส่วนรายละเอียดในปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัญหาในระดับปานกลางทั้งหมด เรียงตามลำดับดังนี้ ปัญหาการ มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (2.89) ปัญหาการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (2.84) ปัญหาการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (2.80) ปัญหาการได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (2.79) ปัญหาในการได้ทำงานตามที่ผู้อื่นคาดหวัง (2.78) ปัญหาความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ (2.74) ปัญหาความภาคภูมิใจในอาชีพ (2.72) และปัญหาการเผยแพร่ชื่อเสียงในวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน (2.65)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยตามระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

ปัญหาด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	ระดับความสำคัญของปัญหา					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ปัญหาความเหมาะสมของปริมาณงาน	2 (2)	20 (19.6)	49 (48)	28 (27.5)	3 (2.9)	2.90	ปานกลาง
ปัญหาการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	0 (0)	20 (19.6)	44 (43.1)	35 (34.3)	3 (2.9)	2.79	ปานกลาง
ปัญหาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3 (2.9)	14 (13.7)	48 (47.1)	34 (33.3)	3 (2.9)	2.78	ปานกลาง
ปัญหาการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญหรืองานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น	3 (2.9)	14 (13.7)	48 (47.1)	34 (33.3)	3 (2.9)	2.80	ปานกลาง
ปัญหาในเรื่องโอกาสแสดงความสามารถในด้านต่างๆ	0 (0)	15 (14.7)	46 (45.1)	38 (37.3)	3 (2.9)	2.71	ปานกลาง
ปัญหาในเรื่องโอกาสทำงานที่ท้าทาย	0 (0)	20 (19.6)	43 (42.2)	35 (34.3)	4 (3.9)	2.77	ปานกลาง
ปัญหาการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	0 (0)	23 (22.5)	45 (44.1)	31 (30.4)	3 (2.9)	2.86	ปานกลาง
รวม						**2.80**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) โดยรวมในระดับปานกลาง (2.80) ส่วนรายละเอียดในปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัญหาในระดับปานกลางทั้งหมด เรียงตามลำดับดังนี้ ปัญหา ความเหมาะสมของปริมาณงาน (2.90) ปัญหาการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (2.86) ปัญหาการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญหรืองานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้ น (2.80) ปัญหาการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (2.79) ปัญหาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2.78) ปัญหาในเรื่องโอกาสทำงานที่ท้าทาย (2.77) และปัญหาในเรื่องโอกาสแสดงความสามารถในด้านต่างๆ (2.71)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยตามระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า (Advancement)

ปัญหาด้านความก้าวหน้า (Advancement)	ระดับความสำคัญของปัญหา					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ปัญหาการได้รับการอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	4 (3.9)	15 (14.7)	42 (41.2)	36 (35.3)	5 (4.9)	2.77	ปานกลาง
ปัญหาในเรื่องโอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3 (2.9)	16 (15.7)	47 (46.1)	32 (31.4)	4 (3.9)	2.82	ปานกลาง
ปัญหาในเรื่องโอกาสศึกษาต่อหรือ ดูงาน	2 (2)	24 (23.5)	38 (37.3)	32 (31.4)	6 (5.9)	2.84	ปานกลาง
ปัญหาด้านสามารถสร้างประสบการณ์หรือความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	2 (2)	21 (20.6)	42 (41.2)	30 (29.4)	7 (6.9)	2.81	ปานกลาง
ปัญหาในเรื่องโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	10 (9.8)	27 (26.5)	40 (39.2)	18 (17.6)	7 (6.9)	3.14	ปานกลาง
ปัญหาระบบการประเมินผลงาน	11 (10.8)	29 (28.4)	28 (27.5)	29 (28.4)	5 (4.9)	3.11	ปานกลาง
รวม						**2.91**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านความก้าวหน้า (Advancement) โดยรวมในระดับปานกลาง (2.91) ส่วนรายละเอียดในปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัญหาในระดับปานกลางทั้งหมด เรียงตามลำดับดังนี้ ปัญหาในเรื่อง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน (3.14) ปัญหาระบบการประเมินผลงาน (3.11) ปัญหาในเรื่อง โอกาสศึกษาต่อหรือดูงาน (2.84) ปัญหาในเรื่อง โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (2.82) ปัญหาด้านสามารถสร้างประสบการณ์หรือความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (2.81) และปัญหาการได้รับการอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (2.77)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยธำรงรักษาด้านนโยบายบริษัท (Company Policies)

ปัญหาด้านนโยบายบริษัท (Company Policies)	ระดับความสำคัญของปัญหา					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ปัญหาการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	0 (0)	9 (8.8)	55 (53.9)	33 (32.4)	5 (4.9)	2.66	ปานกลาง
ปัญหาการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	0 (0)	13 (12.7)	51 (50)	33 (32.4)	5 (4.9)	2.70	ปานกลาง
ปัญหาความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	0 (0)	9 (8.8)	62 (60.8)	26 (25.5)	5 (4.9)	2.73	ปานกลาง
ปัญหาความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ	0 (0)	11 (10.8)	61 (59.8)	26 (25.5)	4 (3.9)	2.77	ปานกลาง
ปัญหานโยบายด้านการบริหาร	1 (1)	10 (9.8)	58 (56.9)	31 (30.4)	2 (2)	2.77	ปานกลาง
ปัญหานโยบายสวัสดิการ	5 (4.9)	25 (24.5)	44 (43.1)	26 (25.5)	2 (2)	3.04	ปานกลาง
ปัญหานโยบายฝึกอบรมพนักงาน	4 (3.9)	17 (16.7)	53 (52)	26 (25.5)	2 (2)	2.95	ปานกลาง
ปัญหานโยบายการขึ้นเงินเดือน	12 (11.8)	26 (25.5)	40 (39.2)	21 (20.6)	3 (2.9)	3.22	ปานกลาง
รวม						**2.86**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่า ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านนโยบายบริษัท (Company Policies) โดยรวมในระดับปานกลาง (2.86) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของปัญหาระดับปานกลางทั้งหมด โดยเรียงตามลำดับ คือ ปัญหา นโยบายการขึ้นเงินเดือน (3.22) ปัญหา นโยบายสวัสดิการ (3.04) ปัญหานโยบายฝึกอบรมพนักงาน (2.95) ปัญหาความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (2.77) ปัญหานโยบายด้านการบริหาร (2.77) ปัญหาความชัดเจนในการปฏิบัติ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตามนโยบาย (2.73) ปัญหาการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (2.70) และปัญหาการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (2.66)

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับ ความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยธำรงรักษาด้านการบังคับบัญชา (Supervision)

ปัญหาด้านการบังคับบัญชา (Supervision)	ระดับความสำคัญของปัญหา					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ปัญหาการสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	1 (1)	12 (11.8)	58 (56.9)	28 (27.5)	3 (2.9)	2.80	ปานกลาง
ปัญหาวิธีการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน	1 (1)	11 (10.8)	58 (56.9)	29 (28.4)	3 (2.9)	2.78	ปานกลาง
ปัญหาการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	1 (1)	18 (17.6)	53 (52)	26 (25.5)	4 (3.9)	2.86	ปานกลาง
ปัญหาการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3 (2.9)	16 (15.7)	51 (50)	26 (25.5)	6 (5.9)	2.84	ปานกลาง
ปัญหาการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3 (2.9)	14 (13.7)	45 (44.1)	34 (33.3)	6 (5.9)	2.74	ปานกลาง
ปัญหาการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	3 (2.9)	14 (13.7)	40 (39.2)	40 (39.2)	5 (4.9)	2.70	ปานกลาง
ปัญหาสร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	4 (3.9)	14 (13.7)	45 (44.1)	33 (32.4)	6 (5.9)	2.77	ปานกลาง
ปัญหาความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	7 (6.9)	24 (23.5)	39 (38.2)	28 (27.5)	4 (3.9)	3.01	ปานกลาง
ปัญหาความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	5 (4.9)	25 (24.5)	42 (41.2)	26 (25.5)	4 (3.9)	3.00	ปานกลาง
ปัญหาการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน	5 (4.9)	23 (22.5)	42 (41.2)	28 (27.5)	4 (3.9)	2.97	ปานกลาง
รวม						**2.85**	**ปานกลาง**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่า ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านการบังคับบัญชา (Supervision) โดยรวมในระดับปานกลาง (2.85) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความสำคัญของปัญหาระดับปานกลางทั้งหมด โดยเรียงตามลำดับดังนี้คือ ปัญหาความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.01) ปัญหาความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.00) ปัญหาการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน (2.97) ปัญหาการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (2.86) ปัญหาการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (2.84) ปัญหาการสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (2.80) ปัญหาวิธีการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน (2.78) ปัญหาสร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (2.77) ปัญหาการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (2.74) และปัญหาการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (2.70)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยธำรงรักษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)

ปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)	ระดับความสำคัญของปัญหา					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
1.) ปัญหาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา							
ปัญหาความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	6 (5.9)	20 (19.6)	35 (34.3)	37 (36.3)	4 (3.9)	2.87	ปานกลาง
ปัญหาการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	5 (4.9)	14 (13.7)	46 (45.1)	31 (30.4)	6 (5.9)	2.81	ปานกลาง
ปัญหาความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	5 (4.9)	16 (15.7)	43 (42.2)	32 (31.4)	6 (5.9)	2.82	ปานกลาง
ปัญหาการวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	5 (4.9)	16 (15.7)	39 (38.2)	38 (37.3)	4 (3.9)	2.80	ปานกลาง
ปัญหาการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	7 (6.9)	12 (11.8)	41 (40.2)	37 (36.3)	5 (4.9)	2.79	ปานกลาง
2.) ปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน							
ปัญหาความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4 (3.9)	19 (18.6)	31 (30.4)	41 (40.2)	7 (6.9)	2.72	ปานกลาง
ปัญหาการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4 (3.9)	18 (17.6)	32 (31.4)	44 (43.1)	4 (3.9)	2.74	ปานกลาง
ปัญหาการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	2 (2)	18 (17.6)	32 (31.4)	46 (45.1)	4 (3.9)	2.68	ปานกลาง
ปัญหาการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน	2 (2)	19 (18.6)	42 (41.2)	35 (34.3)	4 (3.9)	2.80	ปานกลาง
ปัญหาการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	2 (2)	20 (19.6)	32 (31.4)	43 (42.2)	5 (4.9)	2.71	ปานกลาง
รวม						**2.77**	**ปานกลาง**

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่า ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) โดยรวมมีระดับความสำคัญในระดับปานกลาง (2.77) ในส่วนปัญหาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาในระดับปานกลางทั้งหมด เรียงตามลำดับดังนี้คือ ปัญหาความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (2.87) ปัญหาความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (2.82) ปัญหาการได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (2.81) ปัญหาการวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (2.80) และปัญหาการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (2.79) และในส่วนปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน เรียงตามลำดับดังนี้คือ ปัญหาการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน (2.80) ปัญหาการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (2.74.) ปัญหาความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (2.72) ปัญหาการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (2.71) และปัญหาการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (2.68)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับ ความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยธำรงรักษา ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions)

ปัญหาด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions)	ระดับความสำคัญของปัญหา					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ปัญหาเรื่องจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	2 (2)	17 (16.7)	45 (44.1)	35 (34.3)	3 (2.9)	2.80	ปานกลาง
ปัญหาความพอเพียงของเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ	5 (4.9)	13 (12.7)	46 (45.1)	33 (32.4)	5 (4.9)	2.80	ปานกลาง
ปัญหาสภาพการทำงานภายในโรงพยาบาล	2 (2)	15 (14.7)	39 (38.2)	43 (42.2)	3 (2.9)	2.70	ปานกลาง
ปัญหาทำเลที่ตั้งของโรงพยาบาล	2 (2)	15 (14.7)	41 (40.2)	41 (40.2)	3 (2.9)	2.72	ปานกลาง
ปัญหาเรื่องความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน เช่น ตู้ปลอดเชื้อ ถุงมือยาง	14 (13.7)	16 (15.7)	40 (39.2)	30 (29.4)	2 (2)	3.09	ปานกลาง
รวม						**2.82**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่า ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions) โดยรวมในระดับปานกลาง (2.82) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความสำคัญของปัญหาระดับปานกลางทั้งหมด โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือปัญหาเรื่องความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน เช่น ตู้ปลอดเชื้อ ถุงมือยาง (3.09) ปัญหาเรื่องจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (2.80) ปัญหาความพอเพียงของเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ (2.80) ปัญหาทำเลที่ตั้งของโรงพยาบาล (2.72) และปัญหาสภาพการทำงานภายในโรงพยาบาล (2.70)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยธำรงรักษา ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security)

ปัญหาด้านความมั่นคงในงาน (Job Security)	ระดับความสำคัญของปัญหา					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ปัญหาความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3 (2.9)	15 (14.7)	35 (34.3)	39 (38.2)	10 (9.8)	2.62	ปานกลาง
ปัญหาความมั่นคงของสถานที่ทำงาน	3 (2.9)	12 (11.8)	38 (37.3)	34 (33.3)	15 (14.7)	2.54	ปานกลาง
ปัญหาภาพพจน์ของโรงพยาบาล	14 (13.7)	44 (43.1)	29 (28.4)	10 (9.8)	5 (4.9)	2.49	น้อย
ปัญหาขนาดของโรงพยาบาล	3 (2.9)	11 (10.8)	28 (27.5)	44 (43.1)	16 (15.7)	2.42	น้อย
รวม						**2.52**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่า ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) โดยรวมในระดับปานกลาง (2.52) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความสำคัญของปัญหาระดับปานกลาง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัญหาความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (2.62) และปัญหาความมั่นคงของสถานที่ (2.54) มีค่าเฉลี่ยความสำคัญของปัญหาระดับน้อย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัญหาภาพพจน์ของโรงพยาบาล (2.49) และปัญหาขนาดของโรงพยาบาล (2.42)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยธำรงรักษาด้านค่าตอบแทน (Pay)

ปัญหาด้านค่าตอบแทน (Pay)	ระดับความสำคัญของปัญหา					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ปัญหาเรื่องเงินเดือน	10 (9.8)	23 (22.5)	43 (42.2)	24 (23.5)	2 (2)	3.14	ปานกลาง
ปัญหาเรื่องโบนัส	15 (14.7)	25 (24.5)	31 (30.4)	24 (23.5)	7 (6.9)	3.16	ปานกลาง
ปัญหาเรื่องสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	8 (7.8)	24 (23.5)	35 (34.3)	33 (32.4)	2 (2)	3.02	ปานกลาง
ปัญหาเรื่องสวัสดิการด้านเครื่องแบบทำงาน	6 (5.9)	22 (21.6)	36 (35.3)	33 (32.4)	5 (4.9)	2.91	ปานกลาง
รวม						**3.06**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่า ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านค่าตอบแทน (Pay) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.06) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความสำคัญของปัญหาระดับปานกลางทั้งหมด ได้แก่ ปัญหาเรื่องโบนัส (3.16) ปัญหาเรื่องเงินเดือน (3.14) ปัญหาเรื่องสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.02) และปัญหาเรื่องสวัสดิการด้านเครื่องแบบทำงาน (2.91)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 30 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยธำรงรักษา ด้านตำแหน่งการงาน (Status)

ปัญหาด้านตำแหน่งการงาน (Status)	ระดับความสำคัญของปัญหา					แปลค่า	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีปัญหา	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ปัญหาการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3 (2.9)	16 (15.7)	39 (38.2)	31 (30.4)	13 (12.7)	2.65	ปานกลาง
ปัญหาเรื่องเป็นงานที่สังคมยอมรับ	4 (3.9)	20 (19.6)	30 (29.4)	39 (38.2)	9 (8.8)	2.71	ปานกลาง
ปัญหาเรื่องเป็นงานที่มีเกียรติ	2 (2)	18 (17.6)	32 (31.4)	40 (39.2)	10 (9.8)	2.62	ปานกลาง
ปัญหาชื่อเสียงของโรงพยาบาล	1 (1)	13 (12.7)	38 (37.3)	42 (41.2)	8 (7.8)	2.57	ปานกลาง
รวม						**2.64**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 30 แสดงให้เห็นว่า ผู้ผสมยาเคมีบำบัดให้ระดับความสำคัญของปัญหาต่อปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านตำแหน่งการงาน (Status) โดยรวมในระดับปานกลาง (2.64) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความสำคัญของปัญหาระดับปานกลางทั้งหมด ได้แก่ ปัญหาเรื่องเป็นงานที่สังคมยอมรับ (2.71) ปัญหาการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (2.65) ปัญหาเรื่องเป็นงานที่มีเกียรติ (2.62) และปัญหาชื่อเสียงของโรงพยาบาล (2.57)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 4 ข้อมูลแสดง ระดับความพึงพอใจ ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ผสมยาเคมีบำบัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพ ได้แก่ กลุ่มเภสัชกร และกลุ่มพยาบาลกับเจ้าหน้าที่ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 31-42

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

ตารางที่ 31 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน (Work Content) จำแนกตามอาชีพ

ด้านลักษณะงาน (Work Content)	เภสัชกร (46 คน)		พยาบาลและเจ้าหน้าที่ (56 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ความเป็นอิสระระหว่างการปฏิบัติงาน	3.52	มาก	3.16	ปานกลาง
ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน	3.54	มาก	3.10	ปานกลาง
ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	4.00	มาก	3.58	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.73	มาก	3.00	ปานกลาง
งานที่ทำตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	3.97	มาก	2.64	ปานกลาง
รวม	**3.75**	มาก	**3.09**	ปานกลาง

จากตารางที่ 31 พบว่า กลุ่มเภสัชกรให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านลักษณะงาน (Work Content) โดยรวมใน ระดับมาก (3.75) ส่วนในรายละเอียดของปัจจัยย่อยพบว่า ความพึงพอใจในระดับมากทุกปัจจัย เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ (4.00) งานที่ทำตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (3.97) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.73) ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน (3.54) และความเป็นอิสระระหว่างการปฏิบัติงาน (3.52)

ส่วนกลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง (3.09) เท่านั้น โดยที่มีระดับความพึงพอใจระดับมากปัจจัยเดียว คือด้านความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ (3.58) นอกนั้นมีความพึงพอใจระดับปานกลางได้แก่ ความเป็นอิสระระหว่างการปฏิบัติงาน (3.16) ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน (3.10) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.00) และงานที่ทำตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (2.64)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 32 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ (Achievement) จำแนกตามอาชีพ

ด้านความสำเร็จ (Achievement)	เภสัชกร (46 คน)		พยาบาลและเจ้าหน้าที่ (56 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	4.06	มาก	3.17	ปานกลาง
ลักษณะงานสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จของชีวิตได้ในอนาคต	3.65	มาก	2.92	ปานกลาง
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.82	มาก	3.16	ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	3.67	มาก	2.76	ปานกลาง
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.80	มาก	3.23	ปานกลาง
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	3.80	มาก	3.35	ปานกลาง
รวม	**3.80**	มาก	**3.09**	ปานกลาง

จากตารางที่ 32 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มเภสัชกร ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านความสำเร็จ (Achievement) โดยรวมในระดับมาก (3.80) ส่วนรายละเอียดในปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมากทุกด้านได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน (4.06) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.82) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.80) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ (3.80) การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม (3.67) และ ลักษณะงานสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จของชีวิตได้ในอนาคต (3.65)

ส่วนกลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง (3.09) เท่านั้น โดยที่มีระดับความพึงพอใจระดับปานกลางทุกปัจจัยได้แก่ ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ (3.35) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.23) การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน (3.17) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.16) ลักษณะงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จของชีวิตได้ในอนาคต (2.92) และเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม (2.76)

ตารางที่ 33 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านการยกย่อง (Recognition) จำแนกตามอาชีพ

ด้านการยกย่อง (Recognition)	เภสัชกร (46 คน)		พยาบาลและเจ้าหน้าที่ (56 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.43	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ	3.89	มาก	3.05	ปานกลาง
การเผยแพร่ชื่อเสียงในวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน	3.58	มาก	2.76	ปานกลาง
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	4.02	มาก	3.17	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.45	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.63	มาก	3.17	ปานกลาง
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	2.93	ปานกลาง	2.46	น้อย
การได้ทำงานตามที่ผู้อื่นคาดหวัง	3.56	มาก	3.14	ปานกลาง
รวม	**3.56**	มาก	**2.95**	ปานกลาง

จากตารางที่ 33 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มเภสัชกร ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านการยกย่อง (Recognition) โดยรวมในระดับมาก (3.56) ส่วนรายละเอียดในปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมากในเรื่อง ความภาคภูมิใจในอาชี พ (4.02) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ (3.89) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.63) การเผยแพร่ชื่อเสียงในวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน (3.58) และการได้ทำงานตามที่ผู้อื่นคาดหวัง (3.56) และมีความพึงพอใจระดับปานกลางในด้าน การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (3.45) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (3.43) และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (2.93)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนกลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ ให้ระดับความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง (2.95) เท่านั้น ส่วนรายละเอียดในปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลางในเรื่อง ความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.17) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.17) การได้ทำงานตามที่ผู้อื่นคาดหวัง (3.14) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (3.08) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.05) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (2.83) และการเผยแพร่ชื่อเสียงในวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน (2.76) และมีความพึงพอใจระดับน้อยในด้านเดียว คือมี รางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (2.46)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 34 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จำแนกตามอาชีพ

ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	เภสัชกร (46 คน)		พยาบาลและเจ้าหน้าที่ (56 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.32	ปานกลาง	3.12	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.50	มาก	2.80	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.50	มาก	2.69	ปานกลาง
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญหรืองานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น	3.50	มาก	2.94	ปานกลาง
โอกาสแสดงความสามารถในด้านต่างๆ	3.41	ปานกลาง	2.66	ปานกลาง
โอกาสทำงานที่ท้าทาย	3.36	ปานกลาง	2.66	ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	3.67	มาก	3.14	ปานกลาง
รวม	**3.46**	ปานกลาง	**2.85**	ปานกลาง

จากตารางที่ 34 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มเภสัชกร ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.46) ส่วนรายละเอียดในปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.67) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.50) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.50) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญหรืองานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น (3.50) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางได้แก่ ด้าน โอกาสแสดงความสามารถในด้านต่างๆ (3.41) และ โอกาสทำงานที่ท้าทาย (3.36) และความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.32)

ส่วนกลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ให้ความพึงพอใจ โดยรวมในระดับปานกลาง (2.85) เช่นเดียวกัน โดยที่รายละเอียดย่อยมีความพึงพอใจระดับปานกลางทุกปัจจัย เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.14) ความเหมาะสมของปริมาณงา น (3.12)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญหรืองานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น (2.94) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (2.80) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2.69) โอกาสแสดงความสามารถในด้านต่างๆ (2.66) และโอกาสทำงานที่ท้าทาย (2.66)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 35 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า (Advancement) จำแนกตามอาชีพ

ด้านความก้าวหน้า (Advancement)	เภสัชกร (46 คน)		พยาบาลและเจ้าหน้าที่ (56 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
การได้รับการอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.54	มาก	2.87	ปานกลาง
โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.56	มาก	2.82	ปานกลาง
โอกาสศึกษาต่อ หรือ ดูงาน	3.26	ปานกลาง	2.19	น้อย
สามารถสร้างประสบการณ์หรือความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	3.71	มาก	3.12	ปานกลาง
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	3.17	ปานกลาง	2.21	น้อย
ระบบการประเมินผลงาน	3.15	ปานกลาง	2.50	ปานกลาง
รวม	**3.39**	ปานกลาง	**2.61**	ปานกลาง

จากตารางที่ 35 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มเภสัชกร ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านความก้าวหน้า (Advancement) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.39) ส่วนรายละเอียดในปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมาก 3 ปัจจัยได้แก่ สามารถสร้างประสบการณ์หรือความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (3.71) โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (3.56) และการได้รับการอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (3.54) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ด้าน โอกาสศึกษาต่อ หรือ ดูงาน (3.26) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน (3.17) และระบบการประเมินผลงาน (3.15)

ส่วนกลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (2.61) เช่นเดียวกัน โดยที่รายละเอียดย่อยพบว่ามีความพึงพอใจระดับปานกลางในด้าน สามารถสร้างประสบการณ์หรือความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (3.12) การได้รับการอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (2.87) โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (2.82) และระบบการประเมินผลงาน (2.50)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

และพบว่ามีความพึงพอใจระดับน้อย 2 ปัจจัยได้แก่ ด้าน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน (2.21) และด้านโอกาสศึกษาต่อ หรือ ดูงาน (2.19)

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors)

ตารางที่ 36 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษาด้านนโยบายบริษัท (Company Policies) จำแนกตามอาชีพ

ด้านนโยบายบริษัท (Company Policies)	เภสัชกร (46 คน)		พยาบาลและเจ้าหน้าที่ (56 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.43	ปานกลาง	2.87	ปานกลาง
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.50	มาก	2.96	ปานกลาง
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.50	มาก	2.94	ปานกลาง
ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ	3.50	มาก	3.00	ปานกลาง
นโยบายด้านการบริหาร	3.41	ปานกลาง	2.91	ปานกลาง
นโยบายสวัสดิการ	3.36	ปานกลาง	2.66	ปานกลาง
นโยบายฝึกอบรมพนักงาน	3.34	ปานกลาง	2.73	ปานกลาง
นโยบายการขึ้นเงินเดือน	3.15	ปานกลาง	2.37	น้อย
รวม	**3.39**	ปานกลาง	**2.80**	ปานกลาง

จากตารางที่ 36 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มเภสัชกร ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย ธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านนโยบายบริษัท (Company Policies) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.39) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับมาก 3 ปัจจัย ได้แก่ การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.50) ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (3.50) และความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (3.50) และมีความพึงพอใจระดับปานกลางได้แก่ การ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (3.43) นโยบายด้านการบริหาร (3.41) นโยบายสวัสดิการ (3.36) นโยบายฝึกอบรมพนักงาน (3.34) และนโยบายการขึ้นเงินเดือน (3.15)

ส่วนกลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ให้ระดับความพึงพอใจ โดยรวมในระดับปานกลาง (2.80) เช่นเดียวกัน ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (3.00) การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (2.96) ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (2.94) นโยบายด้านการบริหาร (2.91) การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (2.87) นโยบายฝึกอบรมพนักงาน (2.73) และ นโยบายสวัสดิการ (2.66) และมีความพึงพอใจระดับน้อยได้แก่ นโยบายการขึ้นเงินเดือน (2.37)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 37 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษาด้านการบังคับบัญชา (Supervision) จำแนกตามอาชีพ

ด้านการบังคับบัญชา (Supervision)	เภสัชกร (46 คน)		พยาบาลและเจ้าหน้าที่ (56 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.50	มาก	3.08	ปานกลาง
วิธีการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน	3.50	มาก	3.17	ปานกลาง
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.54	มาก	3.10	ปานกลาง
เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.45	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.58	มาก	2.85	ปานกลาง
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	3.63	มาก	2.96	ปานกลาง
สร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.60	มาก	3.14	ปานกลาง
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	3.34	ปานกลาง	2.69	ปานกลาง
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.39	ปานกลาง	2.76	ปานกลาง
การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน	3.32	ปานกลาง	2.75	ปานกลาง
รวม	**3.48**	ปานกลาง	**2.92**	ปานกลาง

จากตารางที่ 37 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มเภสัชกร ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย ธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านการบังคับบัญชา (Supervision) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.48) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับมาก 6 ปัจจัย เรียงตามลำดับดังนี้ การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (3.63) สร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (3.60) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.58) การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.54) การสั่งงาน มอบหมายงานมีความ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ชัดเจน (3.50) และวิธีการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน (3.50) และมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ด้าน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอ บ (3.45) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.39) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.34) และ การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน (3.32)

ส่วนกลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจโดยรวมระดับปานกลาง (2.92) โดยรายละเอียดย่อยพบว่ามีความพึงพอใจระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ วิธีการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน (3.17) สร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (3.14) การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.10) การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจ น (3.08) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (2.96) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (2.85) เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (2.76) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (2.76) การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน (2.75) และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (2.69)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 38 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) จำแนกตามอาชีพ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)	เภสัชกร (46 คน)		พยาบาลและเจ้าหน้าที่ (56 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.47	ปานกลาง	2.96	ปานกลาง
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	3.43	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	3.43	ปานกลาง	2.87	ปานกลาง
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.39	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.36	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง	3.84	มาก	3.39	ปานกลาง
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.80	มาก	3.39	ปานกลาง
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.65	มาก	3.17	ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	3.69	มาก	3.19	ปานกลาง
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.69	มาก	3.32	ปานกลาง
รวม	**3.57**	มาก	**3.10**	ปานกลาง

จากตารางที่ 38 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มเภสัชกร ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย ธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)โดยรวมในระดับมาก (3.57) ในแง่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าในรายละเอียดแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความพึงพอใจระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.47) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (3.43) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (3.43) การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.39) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.36) ส่วนในแง่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เภสัชกรมีความพึงพอใจระดับมากทุกปัจจัย ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (3.84) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.80) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน (3.69) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.69) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.65)

ส่วนกลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย ธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.10) ในแง่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าในรายละเอียดแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (3.00) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (2.96) การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (2.92) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (2.87) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (2.83) ส่วนในแง่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีความพึงพอใจระดับปานกลางทุกปัจจัยเช่นเดียวกัน ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (3.39) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.39) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.32) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน (3.19) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.17)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 39 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษาด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions) จำแนกตามอาชีพ

ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions)	เภสัชกร (46 คน)		พยาบาลและเจ้าหน้าที่ (56 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.32	ปานกลาง	3.01	ปานกลาง
ความพอเพียงของเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ	3.43	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
สภาพการทำงานภายในโรงพยาบาล	3.52	มาก	3.17	ปานกลาง
ทำเลที่ตั้งของโรงพยาบาล	3.54	มาก	3.23	ปานกลาง
ความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน เช่น ตู้ปลอดเชื้อ ถุงมือยาง	3.60	มาก	2.98	ปานกลาง
รวม	**3.48**	ปานกลาง	**3.07**	ปานกลาง

จากตารางที่ 39 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มเภสัชกร ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย ธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.48) ส่วนในรายละเอียดแต่ละปัจจัยย่อย พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ด้านความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน เช่น ตู้ปลอดเชื้อ ถุงมือยาง (3.60) ทำเลที่ตั้งของโรงพยาบาล (3.54) และสภาพการทำงานภายในโรงพยาบาล (3.52) และมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ด้านความพอเพียงของเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ (3.43) และด้านจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.32)

ส่วนกลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ ให้ระดับความพึงพอใจ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.07) เช่นเดียวกัน ส่วนในรายละเอียดแต่ละปัจจัยย่อย พบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ ทำเลที่ตั้งของโรงพยาบาล (3.23) สภาพการทำงานภายในโรงพยาบาล (3.17) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.01) ความพอเพียงของเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ (3.00) และความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน เช่น ตู้ปลอดเชื้อ ถุงมือยาง (2.98)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 40 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษาด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) จำแนกตามอาชีพ

ความมั่นคงในงาน (Job Security)	เภสัชกร (46 คน)		พยาบาลและเจ้าหน้าที่ (56 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.80	มาก	3.41	ปานกลาง
ความมั่นคงของสถานที่ทำงาน	3.91	มาก	3.64	มาก
ภาพพจน์ของโรงพยาบาล	3.86	มาก	3.58	มาก
ขนาดของโรงพยาบาล	3.86	มาก	3.71	มาก
รวม	**3.85**	มาก	**3.58**	มาก

จากตารางที่ 40 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มเภสัชกร ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย ธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) โดยรวมในระดับมาก (3.85) โดยในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับดังนี้ ความมั่นคงของสถานที่ทำงาน (3.91) ภาพพจน์ของโรงพยาบาล (3.86) ขนาดของโรงพยาบาล (3.86) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (3.80)

ส่วนกลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ มีความพึงพอใจโดยรวมระดับมาก (3.58) เช่นเดียวกัน โดยในรายละเอียดย่อย พบว่ามีความพึงพอใจระดับมาก ได้แก่ขนาดของโรงพยาบาล (3.71) ความมั่นคงของสถานที่ทำงาน (3.64) และภาพพจน์ของโรงพยาบาล (3.58) และมีความพึงพอใจระดับปานกลางด้านเดียว ได้แก่ด้านความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (3.41)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 41 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษาด้านค่าตอบแทน (Pay) จำแนกตามอาชีพ

ด้านค่าตอบแทน (Pay)	เภสัชกร (46 คน)		พยาบาลและเจ้าหน้าที่ (56 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
เงินเดือน	3.15	ปานกลาง	2.83	ปานกลาง
โบนัส	2.67	ปานกลาง	2.32	น้อย
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.32	ปานกลาง	2.94	ปานกลาง
สวัสดิการด้านเครื่องแบบทำงาน	2.93	ปานกลาง	2.58	ปานกลาง
รวม	**3.01**	ปานกลาง	**2.66**	ปานกลาง

จากตารางที่ 41 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มเภสัชกร ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย ธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านค่าตอบแทน (Pay) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.01) โดยในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.32) เงินเดือน (3.15) สวัสดิการด้านเครื่องแบบทำงาน (2.93) และโบนัส (2.67)

กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ ให้ระดับความพึงพอใจ โดยรวมในระดับปานกลาง (2.66) โดยในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (2.94) เงินเดือน (2.83) และสวัสดิการด้านเครื่องแบบทำงาน (2.58) และมีความพึงพอใจระดับน้อย ได้แก่ด้านโบนัส (2.32)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 42 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษาด้านตำแหน่งการงาน (Status) จำแนกตามอาชีพ

ด้านตำแหน่งการงาน (Status)	เภสัชกร (46 คน)		พยาบาลและเจ้าหน้าที่ (56 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.84	มาก	3.19	ปานกลาง
เป็นงานที่สังคมยอมรับ	3.82	มาก	3.33	ปานกลาง
เป็นงานที่มีเกียรติ	3.95	มาก	3.50	มาก
ชื่อเสียงของโรงพยาบาล	3.84	มาก	3.55	มาก
รวม	**3.86**	มาก	**3.39**	ปานกลาง

จากตารางที่ 42 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มเภสัชกร ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย ธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านตำแหน่งการงาน (Status) โดยรวมในระดับมาก (3.86) โดยในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากทุกปัจจัย ได้แก่เป็นงานที่มีเกียรติ (3.95) การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.84) ชื่อเสียงของโรงพยาบาล (3.84) และเป็นงานที่สังคมยอมรับ (3.82)

กลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ ให้ระดับความพึงพอใจ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.39) โดยในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัย ได้แก่ชื่อเสียงของโรงพยาบาล (3.55) และเป็นงานที่มีเกียรติ (3.50) และมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่เป็นงานที่สังคมยอมรับ (3.33) และการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.19)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 5 ข้อมูลแสดงระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ผสมยาเคมีบำบัดจำแนกตามประเภทของโรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน ดังแสดงไว้ในตาราง 43-54

ตารางที่ 43 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน (Work Content) จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล

ด้านลักษณะงาน (Work Content)	โรงพยาบาลรัฐบาล (79 คน)		โรงพยาบาลเอกชน (23 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ความเป็นอิสระระหว่างการปฏิบัติงาน	3.31	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน	3.25	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง
ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	3.74	มาก	3.86	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.22	ปานกลาง	3.69	มาก
งานที่ทำตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	3.08	ปานกลาง	3.78	มาก
รวม	**3.32**	ปานกลาง	**3.62**	มาก

จากตารางที่ 43 พบว่า กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาล ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านลักษณะงาน (Work Content) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.32) ส่วนในรายละเอียดของปัจจัยย่อยพบว่า ความพึงพอใจในระดับมากได้แก่ ด้านความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ (3.74) และมีความพึงพอใจระดับปานกลางได้แก่ ความเป็นอิสระระหว่างการปฏิบัติงาน (3.31) ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน (3.25) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.22) และงานที่ทำตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (3.08)

ส่วน กลุ่มโรงพยาบาลเอกชน มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก (3.62) โดยที่มีระดับความพึงพอใจระดับมาก 3 ปัจจัย คือด้านความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ (3.86) งานที่ทำตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (3.78) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด (3.69) นอกนั้นมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน (3.47) และ ความเป็นอิสระระหว่างการปฏิบัติงาน (3.34)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 44 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ (Achievement) จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล

ด้านความสำเร็จ (Achievement)	โรงพยาบาลรัฐบาล (79 คน)		โรงพยาบาลเอกชน (23 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	3.48	ปานกลาง	3.91	มาก
ลักษณะงานสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จของชีวิตได้ในอนาคต	3.16	ปานกลาง	3.56	มาก
การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	3.35	ปานกลาง	3.82	มาก
การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	3.08	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	3.41	ปานกลาง	3.73	มาก
ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	3.46	ปานกลาง	3.86	มาก
รวม	**3.32**	ปานกลาง	**3.72**	มาก

จากตารางที่ 44 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาล ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านความสำเร็จ (Achievement) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.32) ส่วนรายละเอียดในปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน (3.48) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ (3.46) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.41) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.35) ลักษณะงานสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จของชีวิตได้ในอนาคต (3.16) และการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม (3.08)

ส่วน กลุ่มโรงพยาบาลเอกชน มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก (3.72) โดยที่มีระดับความพึงพอใจระดับมาก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน (3.91) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ (3.86) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน (3.82) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (3.73) และลักษณะงานสามารถตอบสนองความ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ต้องการความสำเร็จของชีวิตได้ในอนาคต (3.56) และมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ด้านเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม (3.47)

ตารางที่ 45 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านการยกย่อง (Recognition) จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล

ด้านการยกย่อง (Recognition)	โรงพยาบาลรัฐบาล (79 คน)		โรงพยาบาลเอกชน (23 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	3.08	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ	3.36	ปานกลาง	3.65	มาก
การเผยแพร่ชื่อเสียงในวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน	3.05	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.46	ปานกลาง	3.86	มาก
การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.22	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.35	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง
มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	2.65	ปานกลาง	2.73	ปานกลาง
การได้ทำงานตามที่ผู้อื่นคาดหวัง	3.29	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง
รวม	**3.18**	ปานกลาง	**3.39**	ปานกลาง

จากตารางที่ 45 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาล ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านการยกย่อง (Recognition) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.18) ส่วนรายละเอียดในปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ ความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.46) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ (3.36) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.35) การได้ทำงานตามที่ผู้อื่นคาดหวัง (3.29) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (3.22) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (3.08) การเผยแพร่ชื่อเสียงใน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

วิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน (3.05) และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (2.65)

ส่วน กลุ่มโรงพยาบาลเอกชน ให้ระดับความพึงพอใ จโดยรวมในระดับปานกลาง (3.39) เท่านั้น ส่วนรายละเอียดในปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมากในเรื่อง ความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.86) และความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ (3.65) นอกนั้นมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.47) การได้ทำงานตามที่ผู้อื่นคาดหวัง (3.47) การเผยแพร่ชื่อเสียงในวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน (3.43) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา (3.34) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (3.17) และมีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (2.73)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 46 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล

ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	โรงพยาบาลรัฐบาล (79 คน)		โรงพยาบาลเอกชน (23 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.20	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.08	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.01	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง
การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญหรืองานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น	3.12	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
โอกาสแสดงความสามารถในด้านต่างๆ	2.96	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง
โอกาสทำงานที่ท้าทาย	2.88	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	3.34	ปานกลาง	3.52	มาก
รวม	**3.08**	ปานกลาง	**3.29**	ปานกลาง

จากตารางที่ 46 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาล ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.08) ส่วนรายละเอียดในปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.34) ความเหมาะสมของปริมาณงา น (3.20) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญหรืองานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น (3.12) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.08) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.01) โอกาสแสดงความสามารถในด้านต่างๆ (2.96) และโอกาสทำงานที่ท้าทาย (2.88)

ส่วน กลุ่มโรงพยาบาลเอกชน ให้ความพึงพอใจ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.29) เช่นเดียวกัน โดยที่รายละเอียดย่อยมีความพึงพอใจระดับมากปัจจัยเดียวคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (3.52) และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญหรืองานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น (3.43) โอกาสทำงานที่ท้าทาย (3.30)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความเหมาะสมของปริมาณงา น (3.26) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.21) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3.21) และ โอกาสแสดงความสามารถในด้านต่างๆ (3.13)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 47 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า (Advancement) จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล

ด้านความก้าวหน้า (Advancement)	โรงพยาบาลรัฐบาล (79 คน)		โรงพยาบาลเอกชน (23 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
การได้รับการอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.15	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง
โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.15	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
โอกาสศึกษาต่อ หรือ ดูงาน	2.64	ปานกลาง	2.78	ปานกลาง
สามารถสร้างประสบการณ์หรือความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	3.43	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	2.55	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง
ระบบการประเมินผลงาน	2.75	ปานกลาง	2.91	ปานกลาง
รวม	**2.94**	ปานกลาง	**3.05**	ปานกลาง

จากตารางที่ 47 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาล ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านความก้าวหน้า (Advancement) โดยรวมในระดับปานกลาง (2.94) ส่วนรายละเอียดในปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ สามารถสร้างประสบการณ์หรือความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (3.43) การได้รับการอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (3.15) โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (3.15) ระบบการประเมินผลงาน (2.75) โอกาสศึกษาต่อ หรือ ดูงาน (2.64) และ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน (2.55)

ส่วนกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (3.05) เช่นเดียวกัน โดยที่รายละเอียดย่อยพบว่ามีความพึงพอใจระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ การได้รับการอบรมด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (3.26) สามารถสร้างประสบการณ์หรือความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ (3.26) โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (3.17) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน (2.95) ระบบการประเมินผลงาน (2.91) และโอกาสศึกษาต่อ หรือ ดูงาน (2.78)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 48 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านนโยบายบริษัท (Company Policies) จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล

ด้านนโยบายบริษัท (Company Policies)	โรงพยาบาลรัฐบาล (79 คน)		โรงพยาบาลเอกชน (23 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.12	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง
การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.21	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.17	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง
ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ	3.25	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง
นโยบายด้านการบริหาร	3.18	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง
นโยบายสวัสดิการ	2.89	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง
นโยบายฝึกอบรมพนักงาน	3.02	ปานกลาง	2.95	ปานกลาง
นโยบายการขึ้นเงินเดือน	2.59	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
รวม	**3.05**	ปานกลาง	**3.12**	ปานกลาง

จากตารางที่ 48 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาล ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านนโยบายบริษัท (Company Policies) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.05) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (3.25) การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.21) นโยบายด้านการบริหาร (3.18) ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (3.17) การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (3.12) นโยบายฝึกอบรมพนักงาน (3.02) นโยบายสวัสดิการ (2.89) และนโยบายการขึ้นเงินเดือน (2.59)

ส่วนกลุ่มโรงพยาบาลเอกชน ให้ระดับความพึงพอใจ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.12) เช่นเดียวกัน ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (3.26) นโยบายสวัสดิการ (3.26) การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (3.17) นโยบายการขึ้นเงินเดือน (3.17) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บริหารงานต่างๆ (3.13) การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (3.13) นโยบายด้านการบริหาร (2.95) และนโยบายฝึกอบรมพนักงาน (2.95)

ตารางที่ 49 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษาด้านการบังคับบัญชา (Supervision) จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล

ด้านการบังคับบัญชา (Supervision)	โรงพยาบาลรัฐบาล (79 คน)		โรงพยาบาลเอกชน (23 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.24	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง
วิธีการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน	3.30	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง
การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.29	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.07	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.16	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง
การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	3.26	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง
สร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.35	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	2.98	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	3.02	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง
การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน	2.97	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง
รวม	**3.16**	ปานกลาง	**3.23**	ปานกลาง

จากตารางที่ 49 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาล ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านการบังคับบัญชา (Supervision) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.16) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับปานกลางทุกปัจจัย เรียง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตามลำดับดังนี้ สร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (3.35) วิธีการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน (3.30) การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.29) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (3.26) การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.24) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.16) เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (3.07) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.02) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (2.98) และการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน (2.97)

ส่วนกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจโดยรวมระดับปานกลาง (3.23) โดยที่รายละเอียดย่อยพบว่ามีความพึงพอใจระดับปานกลางทุกปัจจัย เรียงตามลำดับดังนี้ การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน (3.39) วิธีการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน (3.39) สร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน (3.34) การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.34) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน (3.26) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง (3.26) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (3.13) การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน (3.13) เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (3.08) และความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (3.00)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 50 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)	โรงพยาบาลรัฐบาล (79 คน)		โรงพยาบาลเอกชน (23 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	3.08	ปานกลาง	3.56	มาก
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	3.11	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง
ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	3.02	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง
การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.05	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.98	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
ความสนิทสนม ความจริงใจ ความเป็นกันเอง	3.59	มาก	3.60	มาก
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.55	มาก	3.65	มาก
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.40	ปานกลาง	3.34	ปานกลาง
การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน	3.37	ปานกลาง	3.56	มาก
การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	3.46	ปานกลาง	3.56	มาก
รวม	**3.26**	ปานกลาง	**3.50**	มาก

จากตารางที่ 50 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาล ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.26) ในแง่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าในรายละเอียดแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่การได้รับความช่วยเหลือในเรื่อง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทั่วไปจากหัวหน้างาน (3.11) ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.08) การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.05) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (3.02) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (2.98) ส่วนในแง่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาลมีความพึงพอใจระดับมาก 2 ปัจจัย ได้แก่ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (3.59) และการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.55) และมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.46) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.40) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน (3.37)

ส่วน กลุ่มโรงพยาบาลเอกชน ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัย ธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) โดยรวมในระดับมาก (3.50) ในแง่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าในรายละเอียดแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับมากปัจจัยเดียว คือความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (3.56) นอกนั้นให้ความพึงพอใจระดับปานกลาง ได้แก่การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (3.47) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (3.47) การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3.43) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา (3.39) ส่วนในแง่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีความพึงพอใจระดับมาก 4 ปัจจัย ได้แก่ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง (3.60) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (3.65) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.56) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน (3.56) และมีความพึงพอใจระดับปานกลางปัจจัยเดียว คือการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (3.34)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 51 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษาด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions) จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล

ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions)	โรงพยาบาลรัฐบาล (79 คน)		โรงพยาบาลเอกชน (23 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.18	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง
ความพอเพียงของเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ	3.20	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง
สภาพการทำงานภายในโรงพยาบาล	3.36	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง
ทำเลที่ตั้งของโรงพยาบาล	3.39	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
ความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน เช่น ตู้ปลอดเชื้อ ถุงมือยาง	3.21	ปานกลาง	3.43	ปานกลาง
รวม	**3.26**	ปานกลาง	**3.23**	ปานกลาง

จากตารางที่ 51 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาล ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านสภาพการทำงาน (Working Conditions) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.26) ส่วนในรายละเอียดแต่ละปัจจัยย่อย พบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน เช่น ตู้ปลอดเชื้อ ถุงมือยาง (3.21) ทำเลที่ตั้งของโรงพยาบาล (3.39) สภาพการทำงานภายในโรงพยาบาล (3.36) ความพอเพียงของเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ (3.20) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.18)

ส่วน กลุ่มโรงพยาบาลเอกชน ให้ระดับความพึงพอใจ โดยรวมในระดับปานกลาง (3.23) เช่นเดียวกัน ส่วนในรายละเอียดแต่ละปัจจัยย่อย พบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ ความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน เช่น ตู้ปลอดเชื้อ ถุงมือยาง (3.43) ทำเลที่ตั้งของโรงพยาบาล (3.30) สภาพการทำงานภายในโรงพยาบาล (3.21) ความพอเพียงของเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ (3.17) และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.04)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 52 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษาด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล

ความมั่นคงในงาน (Job Security)	โรงพยาบาลรัฐบาล (79 คน)		โรงพยาบาลเอกชน (23 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.51	มาก	3.82	มาก
ความมั่นคงของสถานที่ทำงาน	3.74	มาก	3.82	มาก
ภาพพจน์ของโรงพยาบาล	3.72	มาก	3.69	มาก
ขนาดของโรงพยาบาล	3.81	มาก	3.69	มาก
รวม	**3.69**	มาก	**3.75**	มาก

จากตารางที่ 52 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาล ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) โดยรวมในระดับมาก (3.69) โดยในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากทั้งหมด เรียงตามลำดับดังนี้ ขนาดของโรงพยาบาล (3.81) ความมั่นคงของสถานที่ทำงาน (3.74) ภาพพจน์ของโรงพยาบาล (3.72) และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (3.51)

ส่วน กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมาก (3.75) เช่นเดียวกัน โดยในรายละเอียดย่อย พบว่ามีความพึงพอใจระดับมากทุกปัจจัย ได้แก่ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน (3.82) ความมั่นคงของสถานที่ทำงาน (3.82) ภาพพจน์ของโรงพยาบาล (3.69) และขนาดของโรงพยาบาล (3.69)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 53 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษาด้านค่าตอบแทน (Pay) จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล

ด้านค่าตอบแทน (Pay)	โรงพยาบาลรัฐบาล (79 คน)		โรงพยาบาลเอกชน (23 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
เงินเดือน	2.96	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง
โบนัส	2.40	น้อย	2.73	ปานกลาง
สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.06	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง
สวัสดิการด้านเครื่องแบบทำงาน	2.75	ปานกลาง	2.69	ปานกลาง
รวม	**2.79**	ปานกลาง	**2.94**	ปานกลาง

จากตารางที่ 53 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาล ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านค่าตอบแทน (Pay) โดยรวมในระดับปานกลาง (2.79) โดยในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.06) เงินเดือน (2.96) และสวัสดิการด้านเครื่องแบบทำงาน (2.75) และพบว่ามีความพึงพอใจระดับน้อยปัจจัยเดียว คือโบนัส (2.40)

ส่วนกลุ่มโรงพยาบาลเอกชน ให้ระดับความพึงพอใจ โดยรวมในระดับปานกลาง (2.94) เช่นเดียวกัน โดยในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกปัจจัย ได้แก่ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (3.30) เงินเดือน (3.04) โบนัส (2.73) และสวัสดิการด้านเครื่องแบบทำงาน (2.69)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 54 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษาด้านตำแหน่ง การงาน (Status) จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล

ด้านตำแหน่งการงาน (Status)	โรงพยาบาลรัฐบาล (79 คน)		โรงพยาบาลเอกชน (23 คน)	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.43	ปานกลาง	3.69	มาก
เป็นงานที่สังคมยอมรับ	3.48	ปานกลาง	3.82	มาก
เป็นงานที่มีเกียรติ	3.60	มาก	4.04	มาก
ชื่อเสียงของโรงพยาบาล	3.68	มาก	3.69	มาก
รวม	**3.54**	มาก	**3.81**	มาก

จากตารางที่ 54 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มโรงพยาบาลรัฐบาล ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) ด้านตำแหน่งการงาน (Status) โดยรวมในระดับมาก (3.54) โดยในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัย ได้แก่ชื่อเสียงของโรงพยาบาล (3.68) และเป็นงานที่มีเกียรติ (3.60) และมีความพึงพอใจระดับปานกลาง 2 ปัจจัย ได้แก่เป็นงานที่สังคมยอมรับ (3.48) และการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.43)

ส่วน กลุ่มโรงพยาบาลเอกชน ให้ระดับความพึงพอใจ โดยรวมในระดับมาก (3.81) โดยในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากทุกปัจจัย ได้แก่เป็นงานที่มีเกียรติ (4.04) เป็นงานที่สังคมยอมรับ (3.82) การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา (3.69) และชื่อเสียงของโรงพยาบาล (3.69)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved