

ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน
ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

**JOB PERFORMANCE FACTORS AND PHYSICAL WORKING
ENVIRONMENT THAT AFFECTED JOB SATISFACTION**

ธนัชพร เพ็ญงามพร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน
ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ธนัชพร เฟื่องงามพร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2557


ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน
ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
Job Performance Factors and Physical Working Environment
that Affected Job Satisfaction
ชื่อ-นามสกุล นางสาวชนันชพร เพ็ืองงามพร
วิชาเอก การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์อภิรดา สุทธิสานนท์, บธ.ม.
ปีการศึกษา 2557

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์สวัสดี วรรณรัตน์, D.B.A.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์อภิรดา สุทธิสานนท์, บธ.ม.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นำถรที ชัยมงคล, ปร.ค.)

วันที่ 15 เดือน กันยายน พ.ศ. 2558

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวธนัชพร เพ็ญงามพร
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์อภिरดา สุทธิสานนท์, บธ.ม.
ปีการศึกษา	2557

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านงานขององค์กรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการแพทย์แผนไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์แผนไทยในสถาบันการศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 160 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, One-way ANOVA และ Multiple Linear Regression Analysis โดยใช้วิธี Stepwise อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานโดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ช่วงเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน ปัจจัยด้านงานด้านขอบเขตงานที่ชัดเจน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน เวลา และในด้านภาพรวม และปัจจัยด้านความมีอิสระมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และในด้านภาพรวม สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานด้านปัจจัยในการจัดสถานที่ และด้านแสง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาและในด้านภาพรวม ส่วนปัจจัยด้านอุณหภูมิและเสียง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน เวลา และในด้านภาพรวม

คำสำคัญ : ปัจจัยด้านงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Independent Study Title	Job Performance Factors and Physical Working Environment that Affected Job Satisfaction
Name-Surname	Miss Thanatporn Fuengngamporn
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Associate Professor Apirada Suthisanont, M.B.A.
Academic Year	2014

ABSTRACT

The independent study was carried out to investigate the factors of job performance in the organization and physical working environment that had effects on the job satisfaction of the Thai traditional medicine personnel. The study comprised 160 samples involved in the operation of the Thai traditional medicine in the institutions in Pathumthani. The data were collected through the application of questionnaire, and were analyzed using Frequency, Percentage, Mean Standard Deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, Multiple Linear Regression Analysis applying Stepwise method at 0.05 level of significance.

The results of the study indicated that the factors of overall job performance and physical working environment were at the most significant level, and the job satisfaction in the aspects of work quality and time was found at the highest level.

The results of hypothesis testing showed that different working time made differences in the job satisfaction. The job performance factors in the aspect of the clear scope of work affected the overall job satisfaction on work quality and time, and the job autonomy factors had effects on the overall job satisfaction on work quality, and work quantity. The physical working environment in the aspects of workplace and light had effects on the overall job satisfaction on work quality, work quantity, and time, moreover, the factors on temperature and noise had effects on the overall job satisfaction on work quality, and time.

Keywords: job performance factors, physical working environment, job satisfaction

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์อย่างสมบูรณ์ได้ โดยได้รับความกรุณาและการอนุเคราะห์ของ รองศาสตราจารย์อภิรดา สุทธิสานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา ผู้เชี่ยวชาญงานวิจัย ที่กรุณาสละเวลาให้ความช่วยเหลือ และเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานในปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สวัสดิ์ วรรณรัตน์ ประธานกรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง กรรมการในการสอบ ที่ได้ให้ความกรุณาในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงาน รวมทั้งเสียสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณบุคลากรจากสถาบันการศึกษาด้านแพทย์แผนไทย ในจังหวัดปทุมธานี ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ และมอบความดีทั้งหมดนี้ให้แก่ บิดา มารดา ครูอุปัชฌาย์อาจารย์ ที่ให้การสนับสนุนและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงพี่น้อง เพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจ

ท้ายสุดนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ หากขาดตกบกพร่อง หรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้ศึกษากราบขออภัย มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ธนัชพร เฟื่องงามพร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(15)
บทที่ 1 บทนำ.....	16
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	16
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	17
1.3 สมมุติฐานการวิจัย.....	17
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	17
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	18
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	19
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	20
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	21
2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	26
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	28
2.4 สถานศึกษาที่เปิดสอนการแพทย์แผนไทย.....	32
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	46
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4.2 ผลการสรุปการทดสอบสมมติฐาน.....	91
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	93
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	93
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	95
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	96
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	97
บรรณานุกรม.....	98
ภาคผนวก.....	101
ประวัติผู้เขียน.....	109



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	40
ตารางที่ 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	43
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้าน ประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ.....	47
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากร ศาสตร์ของผู้ตอบ แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านอายุ.....	47
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากร ศาสตร์ของผู้ตอบ แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านระดับการศึกษา.....	48
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากร ศาสตร์ของผู้ตอบ แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านรายได้ต่อเดือน.....	48
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากร ศาสตร์ของผู้ตอบ แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านสถานภาพ.....	49
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากร ศาสตร์ของผู้ตอบ แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านช่วงเวลาการทำงาน.....	49
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากร ศาสตร์ของผู้ตอบ แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านตำแหน่ง.....	50
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้านงาน ในภาพรวม.....	50
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้านงาน ด้านมีขอบเขตงานที่ชัดเจน.....	51
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้านงาน ด้านมีความท้าทายอยู่เสมอ.....	52
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้านงาน ด้านมีความหลากหลาย.....	52
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้านงาน ด้านมีความอิสระ.....	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานในภาพรวม.....	53
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านการจัดสถานที่.....	54
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านอุณหภูมิ.....	55
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านแสง.....	56
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านเสียง.....	56
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของประสิทธิภาพ ในการทำงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน ด้านการแพทย์แผนไทย.....	57
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย ด้านคุณภาพของงาน.....	58
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย ด้านปริมาณงาน.....	59
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย ด้านเวลา.....	60
ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างเพศ และความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย.....	61
ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างอายุ และความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย.....	62
ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างระดับการศึกษา และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างรายได้ต่อเดือน และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย.....	64
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างรายได้ต่อเดือน และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย.....	65
ตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างสถานภาพ และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย.....	66
ตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างช่วงเวลาการทำงาน และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย.....	67
ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างช่วงเวลาการทำงาน และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านคุณภาพของงาน).....	68
ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างช่วงเวลาการทำงาน และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน).....	69
ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างช่วงเวลาการทำงาน และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย ในภาพรวม.....	70
ตารางที่ 4.32 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างตำแหน่ง และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย.....	71
ตารางที่ 4.33 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยที่มีขอบเขต งานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านคุณภาพของงาน) (Y_1).....	73
ตารางที่ 4.34 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของ ปัจจัยด้านงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านการแพทย์แผนไทย(ด้านคุณภาพของงาน) (Y_1).....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.35 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย(ด้านปริมาณงาน) (Y_2).....	74
ตารางที่ 4.36 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยด้านงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน) (Y_2).....	75
ตารางที่ 4.37 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านเวลา) (Y_3).....	76
ตารางที่ 4.38 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยด้านงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านเวลา) (Y_3).....	76
ตารางที่ 4.39 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยในภาพรวม (Y_T).....	77
ตารางที่ 4.40 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยด้านงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยในภาพรวม (Y_T).....	78
ตารางที่ 4.41 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7) ปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านคุณภาพของงาน) (Y_1).....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.42 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัย ด้านงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้าน การแพทย์แผนไทยในภาพรวม (\hat{Y}_T).....	79
ตารางที่ 4.43 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยด้านการ จัดสถานที่ (X_3) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X_4) ปัจจัยด้านแสง (X_5) ปัจจัยด้าน เสียง (X_6) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้าน การแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน) (\hat{Y}_2).....	80
ตารางที่ 4.44 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัย ด้านงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้าน การแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน) (\hat{Y}_2).....	80
ตารางที่ 4.45 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยด้านการ จัดสถานที่ (X_3) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X_4) ปัจจัยด้านแสง (X_5) ปัจจัยด้าน เสียง (X_6) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้าน การแพทย์แผนไทย (ด้านเวลา) (\hat{Y}_3).....	81
ตารางที่ 4.46 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัย ด้านงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้าน การแพทย์แผนไทย (ด้านเวลา) (\hat{Y}_3).....	82
ตารางที่ 4.47 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยด้านการ จัดสถานที่ (X_3) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X_4) ปัจจัยด้านแสง (X_5) ปัจจัยด้าน เสียง (X_6) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้าน การแพทย์แผนไทยในภาพรวม (\hat{Y}_T).....	83
ตารางที่ 4.48 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัย ด้านงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้าน การแพทย์แผนไทยในภาพรวม (\hat{Y}_T).....	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.49 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7) ปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านคุณภาพของงาน) (\hat{Y}_1).....	84
ตารางที่ 4.50 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านคุณภาพของงาน) (\hat{Y}_1).....	85
ตารางที่ 4.51 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7) ปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน) (\hat{Y}_2).....	86
ตารางที่ 4.52 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน) (\hat{Y}_2).....	86
ตารางที่ 4.53 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7) ปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย(ด้านเวลา) (\hat{Y}_3).....	87
ตารางที่ 4.54 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านเวลา) (\hat{Y}_3).....	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.55 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยที่มีขอบเขต งานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7) ปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยในภาพรวม (\hat{Y}_T).....	89
ตารางที่ 4.56 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัย ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านการแพทย์แผนไทยในภาพรวม (\hat{Y}_T).....	90
ตารางที่ 4.57 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์.....	91
ตารางที่ 4.58 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านงาน.....	91
ตารางที่ 4.59 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน.....	92



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด.....	19
ภาพที่ 2.1 ความต้องการของมนุษย์.....	22
ภาพที่ 2.2 แสดงลำดับความต้องการของมาสโลว์.....	23
ภาพที่ 2.3 แสดงทฤษฎีความคาดหวัง.....	24
ภาพที่ 2.4 แสดงความรู้สึกรักของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของเฮอริเบอร์ก.....	25
ภาพที่ 2.5 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน.....	28



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการเพิ่มทักษะของคนมีความสำคัญมาก ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน มีเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร ให้ทันต่อเทคโนโลยีที่พัฒนาก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา แต่เทคโนโลยีก็ไม่สามารถนำใช้ทดแทนมนุษย์ได้ทั้งหมด เพราะมนุษย์เป็นผู้สรรค์สร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมา (สมจิต อมินลาช, 2553) มนุษย์จึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กรเดินหน้าได้ เช่นเดียวกับการทำงานด้านแพทย์แผนไทย ไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียนการสอน หรือการดูแล บำบัด รักษา ฟันฟูให้คำปรึกษา คนไข้ คนก็เป็นบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานเช่นกัน หากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็ส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลลัพธ์ที่ออกดีที่สุด

ปัจจัยด้านงาน เป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องกรใช้กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานดึงศักยภาพภายในตัวออกมาใช้ให้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นความท้าทายในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมีความหลากหลาย ไม่จำเจ และมีความอิสระในด้านความคิดและการปฏิบัติที่อยู่ในกรอบที่กำหนด (สุพานิ สฤกษ์วานิช, 2552) แต่อย่างไรก็ตาม สภาพแวดล้อมทางกายภาพก็ยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญ ในการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นแสง เสียง การจัดสถานที่ และอุณหภูมิความร้อน ความเย็น (สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2553)

ซึ่งในด้านงานแพทย์แผนไทย เนื้องานส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับคนทั้งสิ้น เช่น การสอนนักศึกษา การดูแลรักษาคนไข้ หรือผู้ที่เข้ามาปรึกษาเรื่องสุขภาพ ทั้งองค์ความรู้ที่จะต้องเผยแพร่ เพื่อดูแลรักษาสุขภาพ หรืออาการโรคต่าง ๆ ซึ่งงานด้านนี้ มีความเครียดและความกดดันอยู่ในตัวมันเองอยู่แล้ว ถ้าปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมไม่ดีอีก ย่อมมีผลให้เกิดความไม่สบายกายไม่สบายใจ ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและเนื้องานออกมามีปัญหาตามไปด้วย

ในทางกลับกันหากสภาพแวดล้อมดี ปัจจัยด้านงานดี ถึงจะมีความกดดัน หรือความเครียดในการทำงาน ปัจจัยทั้งสองด้านนี้ก็สามารถช่วยลดแรงกดดันและความเครียดนี้ลงได้บ้าง สุขภาพกายดี สุขภาพจิตดี ผลงานที่ออกก็ดีขึ้นไปด้วยเช่นกัน

จากเหตุผลดังกล่าวจึงสนใจศึกษา ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทำงานมี

ประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถนำผลที่ได้มาพัฒนาและปรับปรุงงานให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านงานขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย

1.2.3 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยด้านงานขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย

1.3.3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีของ Peterson and Plowman

1.4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ครั้งนี้ เป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการแพทย์แผนไทยในสถาบันการศึกษา จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวนประชากร 65 คน คณะแพทยศาสตร์ สาขาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวนประชากร 40 คน คณะแพทย์แผนตะวันออก มหาวิทยาลัยรังสิต จำนวนประชากร 80 คน รวมทั้งหมด 185 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนกันยายน 2557 - กรกฎาคม 2558

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

ปัจจัยด้านงาน หมายถึง ลักษณะทั่วไปของงาน เช่น ขอบเขตงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย มีความหลากหลาย และมีความเป็นอิสระ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานสูง

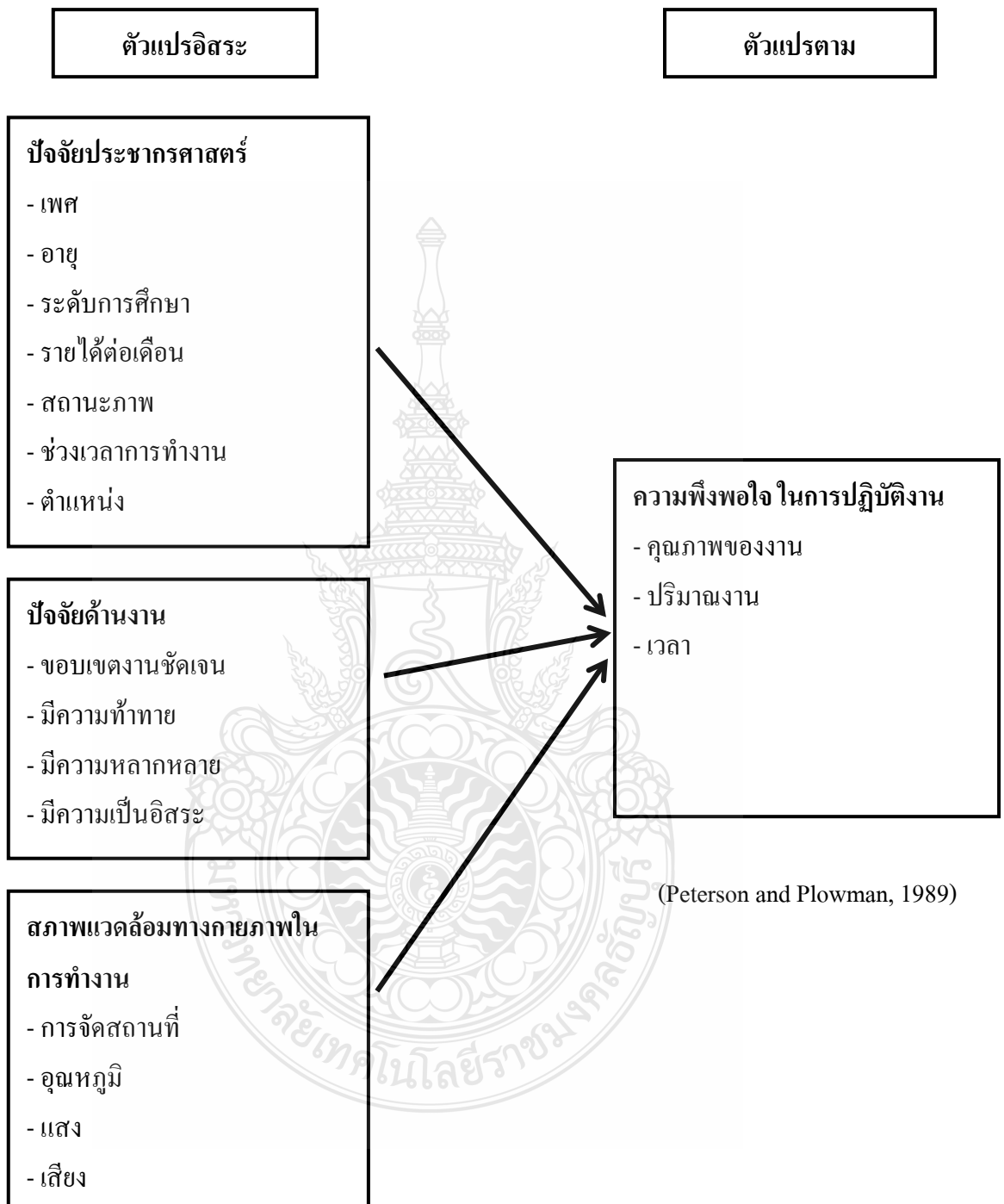
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน หมายถึง การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง เสียง ที่จะช่วยสร้างสัมผัสที่ดีกับสิ่งที่อยู่รอบตัว

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แนวคิดที่เป็นบวกกับงาน ในด้านความรับผิดชอบ การทำงานให้ลุล่วงได้ด้วยดี การได้รับการยอมรับนับถือ มีความเจริญในตำแหน่ง มีความสำราญใจในด้านนโยบายและการบริหาร การปกครอง การสมาคมกับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและผลตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการแพทย์แผนไทย ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งคนที่รู้สึกดีที่ได้ทำงานนี้ จะภาคภูมิใจและสนุกกับงานที่ทำ

ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการแพทย์แผนไทย หมายถึง ฝ่ายบริหารและฝ่ายวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยสอน แพทย์แผนไทย ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย ที่ปฏิบัติงานสาขาการแพทย์แผนไทย

สถาบันการศึกษาในจังหวัดปทุมธานี หมายถึง มหาวิทยาลัยที่เปิดการเรียนการสอนด้านการแพทย์แผนไทย ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยรังสิต

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



(สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552, น.80)

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้านการแพทย์แผนไทยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.7.2 สามารถนำผลที่ได้มาพัฒนาและปรับปรุงงานให้ประสบความสำเร็จ และรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอหัวข้อดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.4 สถานศึกษาที่เปิดสอนการแพทย์แผนไทย
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

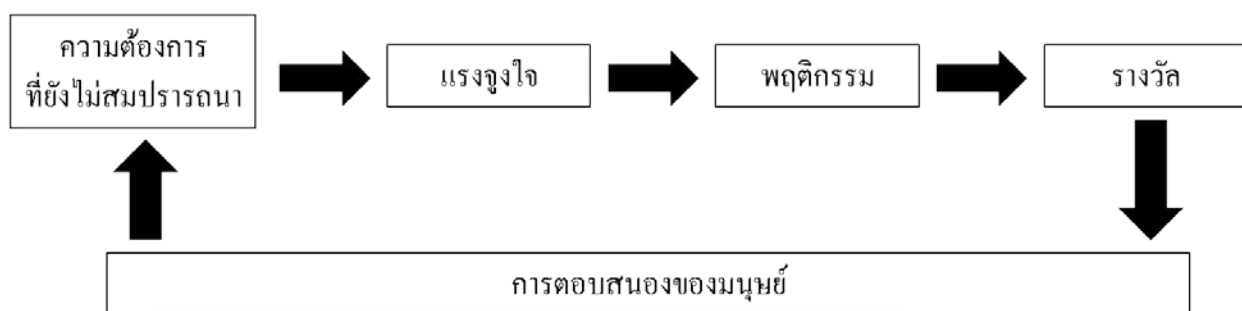
ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกของคน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังนี้

Vroom (1964 อ้างอิงจาก ปริญญา สัตยธรรม, 2550, น.13) กล่าวว่า เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึงต่องานของตนเอง ทศนคติบวกและทศนคติลบที่มีต่องาน

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1984, น.223 อ้างอิงจาก สาวิตรี อัมบุรณาประวัตติ, 2552, น.18) กล่าวว่า เป็นระดับหรือความคิดในแง่บวกหรือแง่ลบ รวมทั้งงานที่ได้มา การจัดแจงแบบงาน และปฏิสัมพันธ์กับมิตรร่วมงาน

บุญรวย ฤชาชัย (2543, น.10 อ้างอิงจาก สมจิต อมินทลาชม, 2553, น.9) กล่าวว่า เป็นอารมณ์ที่รู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีงาน ปฏิบัติด้วยความคล่องแคล่วในสิ่งกระทำอยู่ และจะอุทิศแรงกายแรงใจ และสติปัญญาในการกระทำสิ่งนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย

จงพร ทิศอุ้น (2555, น.7) บอกว่าเป็นความเห็นของปัจเจกบุคคลที่มีต่องานในเชิงบวก ชอบในสิ่งที่กำลังทำอยู่และมีความสุข โดยความพึงพอใจของคนเราไม่เหมือนกัน



ภาพที่ 2.1 ความต้องการของมนุษย์

2.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Angelo Kinicki (แปลและเรียบเรียงโดย โสภชา อรัญวัฒน์, 2009, น.190) ได้พูดไว้ว่า คุณภาพการทำงานมีผลจากความพอใจของพนักงานและทำให้มีประสิทธิภาพของงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งบางคนทำงานเพียงไม่ให้ออก แต่ในทางกลับกันองค์กรประสงค์อยากได้คนที่มีสมรรถภาพทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วย ทำให้พนักงานมีความซื่อสัตย์ และทุ่มเทให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น

สุรพล เพชรไกร (2554, น.50) ได้พูดไว้ว่า ความพึงพอใจจะมีผลต่อบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ และตัวองค์กร จะสำเร็จตามเป้าประสงค์ได้ มีแก่นสำคัญ 3 จำพวก คือ

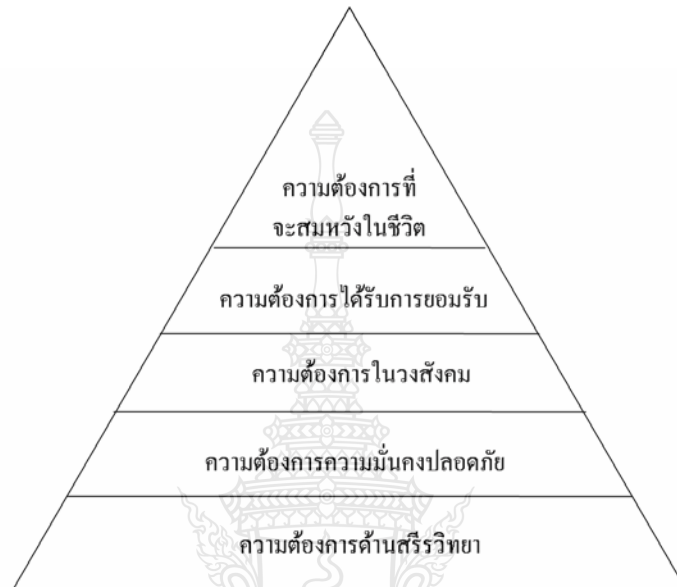
1. ความสำคัญต่อบุคลากร จะช่วยให้ตอบสนองเป้าประสงค์ของหน่วยงานและตอบสนองความอยากได้ออกมีของตัวเองได้ ได้รับความเที่ยงธรรมจากองค์กร และทำให้มีพลังใจในการสร้างงานด้วย
2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร ทำให้การระบุนานและหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพปราศจากการต่อต้าน และเอื้อต่อการสั่งการในการบริหารงานได้
3. ความสำคัญต่อองค์กร ช่วยทำให้องค์กรวางใจได้ว่า บุคลากรจะทำงานอย่างเต็มกำลัง ทั้งกำลังแรง กำลังใจ และได้คนดีมีฝีมือมาร่วมงาน

อรุณ รักธรรม (2538, น.212 อ้างอิงจาก ไพจิตร พรหมจันทร์, 2551, น.17) กล่าวว่า เป็นสิ่ง ที่ผู้นำทุกระดับต้องสร้างและปลูกฝังให้มีในหน่วยงาน เพราะเป็นความคิดของคน และเป็นเรื่อง ที่ละเอียดอ่อน ซึ่งสัมพันธ์กับความคิด ความเชื่อ ภายในใจของแต่ละคน

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

อับบราฮัม มาสโลว์ (1943 อ้างอิงจาก โสภชา อรัญวัฒน์, 2552, น.192) เป็นนักจิตวิทยาที่ได้สนใจศึกษาความต้องการของคน โดยจัดลำดับได้ 5 ด้าน ดังนี้



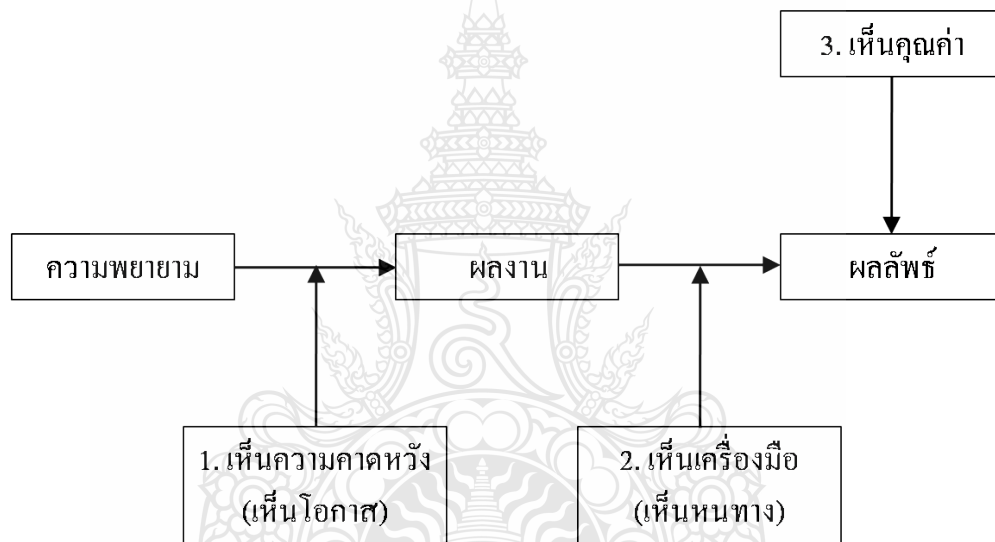
ภาพที่ 2.2 แสดงลำดับความต้องการของมาสโลว์

1. ความต้องการด้านสรีรวิทยา (Physiological Needs) เป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของคน ซึ่งเป็นสิ่งขาดไม่ได้ในการมีชีวิตรอด เช่น บิ๊จจัยสี่
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการทางด้านสรีรวิทยาแล้ว ขั้นต่อไปก็คือ อยากมีความมั่นคง อาทิ มีหน้าที่การงานที่มั่นคง
3. ความต้องการในวงสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการมิตรภาพในองค์กร โดยการตอบสนองจากการยอมรับจากสหายในงาน หัวหน้างาน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือทีมงาน
4. ความต้องการได้รับการนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นเห็นคุณค่า และยอมรับในฝีมือและศักยภาพที่มีอยู่ หรือความอย่างเด่นในสังคม
5. ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต การได้มาซึ่งสิ่งที่เป็นที่สุุดปรารถนา (Self-Realization) จัดเป็นขั้นสุดของความต้องการ ซึ่งองค์กรจะตอบสนองให้สำเร็จได้ด้วยการมอบงานที่ยากและท้าทายให้มากขึ้น

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

วิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom) (อ้างอิงจาก สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552, น.168) กล่าวว่า การเกิดแรงผลักดันในการทำงาน ได้ก็ต่อเมื่อมีความคาดหวัง ซึ่งองค์ประกอบของความคาดหวังมี 3 ส่วนดังนี้

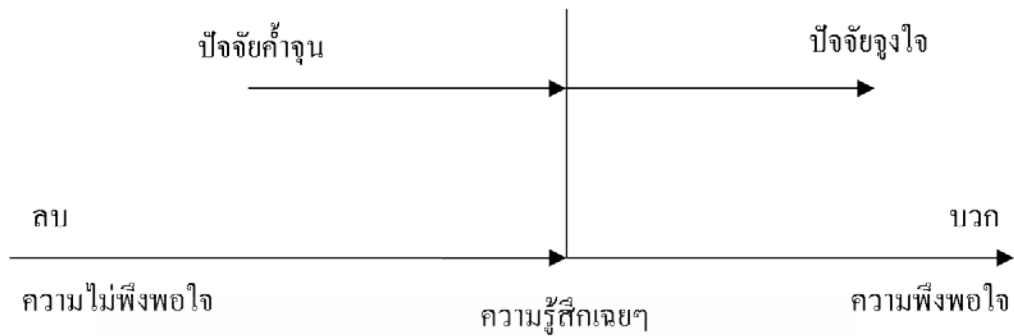
1. ความคาดหวัง (Expectancy) คือ การมองเห็นคู่ทาง และความเป็นไปได้
2. มีเครื่องมือที่นำไปสู่ผลลัพธ์ (Instrumentality) คือ แรงขับ ที่ทำให้การมองเห็นหนทางที่จะไปสู่ความต้องการที่คาดหวังไว้
3. คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) คือ ผลลัพธ์ หรือรางวัล



ภาพที่ 2.3 แสดงทฤษฎีความคาดหวัง

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก (Herzberg's Theory)

Herzberg Mausner & Snyderman (1959 อ้างอิงจาก จันทรแรม พุทธนุกูล, 2554, น.18) ทั้งสองได้ทำการวิจัยโดยการพูดคุยกับสมุหบัญชชีและวิศวกร จำนวนเกือบ 200 คน จากบริษัทต่างๆ ในเมืองพิสเบอร์ค สหรัฐอเมริกา ซึ่งการวิจัย พบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดที่มีต่องาน ดังนี้



ภาพที่ 2.4 แสดงความรู้สึกของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของเฮร์เบิร์ต

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความคิดในจิตใจและเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง คือ

- ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) พันธะผูกพันในหน้าที่ที่ได้รับมอบให้บรรลุตามเป้าประสงค์ และสามารถลำดับหัวใจหลักของงานได้เอง และเอาใจใส่พยายามให้งานที่ดูแลสำเร็จ

- การทำงานให้ประสบความสำเร็จ (Achievement) การที่เราทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพจนสัมฤทธิ์ผลเป็นอย่างดีตามแผนที่วางไว้ ตามกำหนดเวลาที่วางไว้ แก้ไขจุดบกพร่องทำให้เกิดความภูมิใจในผลความสำเร็จที่ได้รับ

- ลักษณะงาน (Work Itself) เป็นงานที่มีค่า มีความท้าทาย ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ริเริ่มกำเนิดสิ่งใหม่ สามารถลงมือกระทำได้เต็มรูปแบบและสมบูรณ์

- การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) จากผู้บังคับบัญชา คนในปกครอง มิตรร่วมงาน และบุคคลอื่น ซึ่งได้รับการยกย่องสรรเสริญ ชมเชย วางใจ และเชื่อถือในผลงานหรือการดำเนินงาน

- ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) ผลของการเปลี่ยนสภาพของบุคคลในที่ทำการ อาทิ การได้รับตำแหน่งในระดับที่อำนาจสูงขึ้น มีโอกาสพัฒนาศักยภาพและทักษะ โดยได้ทุนศึกษาต่อ การอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยช่วยป้องกันการนำมาซึ่งความไม่สำราญใจ คือ

- เงินเดือน (Salary) ค่าจ้างรายเดือน ค่าตัว สิ้นจ้าง หรือผลตอบแทนรวมทั้งสวัสดิการ ซึ่งเป็นรางวัลจากการใช้แรงงาน ถ้าหากบุคคลได้รับเงินเดือนที่พึงพอใจ ก็จะส่งผลต่อความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและผลิตผลต่องานที่ทำอยู่

- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations) การประสานงานระหว่างบุคคล ที่แสดงถึงความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน ปรีกษาหารือและเข้าใจ

- ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical) ศักยภาพของผู้บังคับบัญชาใน บริหารงานและการจำหน่ายงาน การมอบหมายอำนาจ และมีความตรงไปตรงมาในการบริหาร

- ด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) เป็นตัวกำหนดรูปแบบงาน และการอำนวยความสะดวก ให้กลมกลืนกับวิถีทางแบบแผนขององค์กร

- แวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Working Condition) สิ่งรอบตัวทางกายภาพที่ช่วยสนับสนุน หรือขัดขวางการลงมือทำงาน อาทิ การจัดพื้นที่ แสง สี วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ หรือชั่วโมงทำงาน

- สถานภาพทางวิชาชีพ (Status) อาชีพที่ได้รับการนับถือจากสังคม ให้มีเกียรติและศักดิ์ศรี

- ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) ความคิดที่มีต่องาน ในด้านความมั่นคงของ องค์กร ความยั่งยืนในอาชีพ และความมั่นคงในงาน

- ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความนึกคิดบวกหรือลบในชีวิตส่วนตัว มีผลกับ ความสัมพันธ์ต่องาน

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มีหลายปัจจัย ซึ่งอาจพิจารณาได้เป็น 4 กลุ่ม คือ (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552, น.80)

2.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ความสามารถ พนักงานมีฝีมือ ความเชี่ยวชาญสูงสอดคล้องกับเนื้องาน
2. ความต้องการ ความปรารถนาในกระทำให้บรรลุเป้าที่ตั้งไว้ และอยากได้การ ยกยอสรรเสริญ ก็จะมี ความปลื้มใจในงานสูง
3. อายุงาน และอายุตัว พนักงานที่มีอายุงานและอายุตัวสูง ก็มักจะมีความรู้ ความชำนาญ และตำแหน่งหน้าที่การงานสูง จึงทำให้มีความพอใจในงานสูง
4. บุคลิกภาพ ส่วนใหญ่พบว่าบุคลิกจะเกี่ยวข้องกับงาน เช่น แบบมุ่งมั่น แบบ Internal Locus of Control จะทำให้มีความเบิกบานใจสูง

2.2.2 ปัจจัยด้านงาน

เป็นเกณฑ์ทั่วไปของงาน หากมีสูงจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงใจสูงและสร้างชิ้นงานได้ โดดเด่นและสมบูรณ์ได้แก่

1. มีขอบเขตที่ชัดเจน ทุกคนมีหน้าที่ที่ชัดเจนว่าต้องรับผิดชอบอะไร ทำหน้าที่อะไรบ้าง มีขอบเขตงานที่รับผิดชอบชัดเจน
2. มีความท้าทาย งานที่ได้มีความท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อกระตุ้นความกระตือรือร้นอยู่เสมอ
3. มีความหลากหลาย งานที่ได้รับมอบหมายมีความหลากหลาย ไม่จำเจ เป็นงานที่ต้องใช้หลักการ วิชาการ เทคนิค ทักษะต่าง ๆ และความพยายาม
4. มีความเป็นอิสระ งานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการปฏิบัติและด้านความคิดสร้างสรรค์ แต่อยู่ภายใต้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด

2.2.3 ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์กร

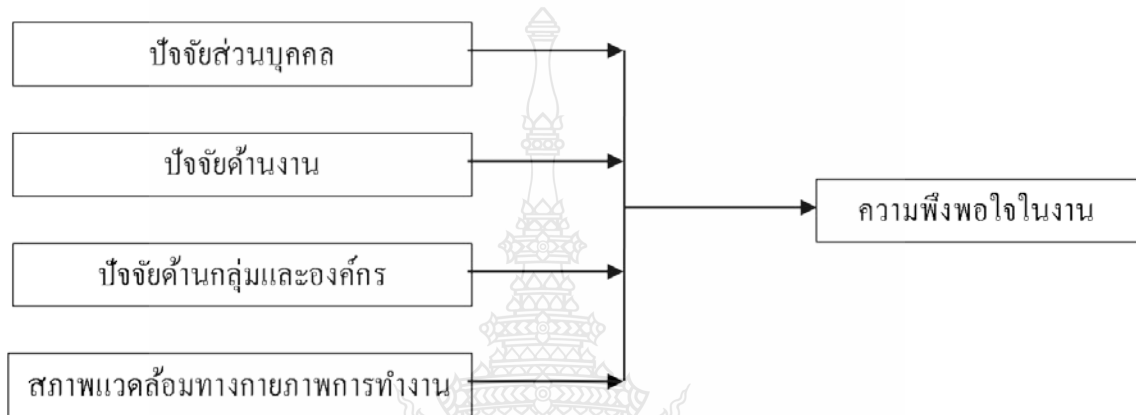
1. เพื่อนร่วมงาน มีความเกี่ยวข้องที่ดีกับผู้ร่วมงาน มีความร่วมมือร่วมใจที่ดีก็ทำให้เกิดความชื่นชอบในการทำงาน
2. ผู้บังคับบัญชา การบัญชาการที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี ก็จะทำให้คนในปกครองมีความพอใจ
3. ผลตอบแทนและผลประโยชน์ ได้ค่าจ้างที่ยุติธรรม และได้ผลิตผลที่เหมาะสมจะทำให้มีความรู้สึกโปรดปรานในการปฏิบัติงาน
4. โอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในองค์กรนั้น ๆ
5. โครงสร้างขององค์กร ชัดเจนเหมาะสมจะทำให้รู้ขอบเขต ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ
6. กฎระเบียบและนโยบายต่าง ๆ ที่สมเหตุสมผลจะทำให้พนักงานมีกรอบและมีกฎเกณฑ์ใช้ในการปฏิบัติงานที่พอเหมาะพอดี

2.2.4 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. การจัดสถานที่ การจัดสถานที่ในการทำงานมีความเหมาะสม ไม่แออัด มีการแบ่งสัดส่วน กำหนดพื้นที่ใช้งานอย่างชัดเจน สะอาดเรียบร้อย ปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน
2. อุณหภูมิ ภายในห้องทำงานมีการระบายอากาศที่ดีอุณหภูมิเหมาะสม หากพื้นที่ทำงานมีความร้อนสูง ทำให้ร่างกายมีการขับเหงื่อ สูญเสียเกลือแร่ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกอ่อนเพลีย อ่อนล้า และหากอุณหภูมิเย็นเกินไป อาจทำให้เกิดเป็นตะคริว
3. แสง ในบริเวณสถานที่ทำงานมีการจัดการแสงสว่างให้มีความเข้มของแสงเพียงพอและเหมาะสมกับประเภทของงาน แสงไม่น้อยหรือจ้าเกินไป เพื่อความสบายตาในการทำงาน ไม่เกิดอาการล้าตาหรือแสบตา และงานที่ได้ก็จะมีคุณภาพและเกิดข้อผิดพลาดน้อย

4. เสียง ในสถานที่ทำงานไม่มีมลภาวะทางเสียงที่สร้างความรำคาญในการทำงาน เช่น เสียงตะโกน เสียงรบกวนจากยานพาหนะยานยนต์ เครื่องบิน หรือเครื่องจักร เพราะทำให้ขาดสมาธิ และประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

จะช่วยเพิ่มความสดใสแจ่มใสในการสร้างชิ้นงาน ช่วยเกื้อหนุนการคบค้าสมาคม และการติดต่องานภายในองค์กร จึงทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานด้วย



ภาพที่ 2.5 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Millet (1954 อ้างอิงจาก เจนวิทย์ สิทธิวงศ์, 2555, น.81) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย

Simon (1960 อ้างอิงจาก เจนวิทย์ สิทธิวงศ์, 2555, น.81) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพไว้ว่า คล้ายคลึงกับ Millet คือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา ดังนั้นประสิทธิภาพตามแนวคิดนี้จึงเท่ากับผลผลิต ลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของรัฐก็บวกกับความพึงพอใจของผู้บริหาร (Satisfaction) กลับไปด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = Efficiency หรือประสิทธิภาพของงาน

O = Output ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา

I = Input ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction มีความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

โดยสรุป ประสิทธิภาพในการทำงานจึงหมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

อิทธิพล ดิพร้อม (2554, น.64) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ สิ้นเปลืองต้นทุนและเวลาน้อยที่สุด โดยมีการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถ ทักษะในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน

สมใจ ลักษณะ (2543, น.11-14 อ้างอิงจาก ทิพวรรณ ศิริสมภพ, 2553) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและบุคลากรขององค์กร ก็ขึ้นกับความสามารถขององค์กรในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรเอง ประสิทธิภาพการทำงานจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ซึ่งหากมีลักษณะที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร ก็จะนำไปสู่การบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คือการสร้างผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้าสภาพเศรษฐกิจของสังคม และของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินของธนาคาร กำลังซื้อของลูกค้า ฯลฯ ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมของฟุ่มเฟือย ต้องการความสะดวกในการบริหารบางลักษณะ เช่น บริการขายตรง บริการสื่อสารขนส่ง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สภาพภาวะการซื้อขาย ส่งออกในตลาดโลก คู่แข่งขันทางการผลิตบริการ แหล่งวัตถุดิบ คุณภาพวัตถุดิบ และผู้ร่วมลงทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่จะกำหนดทิศทางการดำเนินงานในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานให้บุคลากร

3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะในด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบด้านบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ปรัชญาและ

อุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม การมีเป้าหมายที่เหมาะสมเกี่ยวกับชีวิตและการทำงาน ความสามารถในการสำรวจตนเอง ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

4. กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญลำดับสองต่อจากองค์ประกอบบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิตและการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดการองค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงานและพัฒนาองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Peterson and Plowman (1989 อ้างอิงจาก จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, 2554, น.71) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความถูกต้อง ประณีตเรียบร้อย ครบถ้วนสมบูรณ์ ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ และผลงานที่สำเร็จเป็นที่พึงพอใจกับผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำงานที่ได้มาใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า

2. ปริมาณงาน (Quantity) จะต้องมีปริมาณงานสอดคล้องกับกำลังคน รวมถึงมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน จำนวนผลงานที่สำเร็จเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่คาดว่าจะได้รับตรงตามเวลาที่กำหนด

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และรวมถึงการส่งผลการปฏิบัติงานที่แล้วเสร็จได้ตรงตามระยะเวลาที่กำหนดขึ้น จึงจะถือว่าได้มาตรฐาน

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ประหยัดค่าใช้จ่าย ใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด สิ้นเปลืองน้อยที่สุด แต่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงที่สุด และบรรลุเป้าหมายสูงสุด ประสิทธิภาพสูงสุด ได้ผลงานที่ดีที่สุดและมีการวางแผนการดำเนินงานก่อนเริ่มงาน เพื่อลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน

วัฒนา วงเกียรติรัตน์ (2547 อ้างอิงจาก อธิพิณ ดิพร้อม, 2554, น.82) ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน ได้แบ่งแนวคิดตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานไว้ 3 ส่วน คือ

1. ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ เช่น ปริมาณงานที่ทำได้ ความเข้าใจในงาน ความเข้าใจคำสั่ง ความถูกต้องของงานที่ทำ ความตื่นตัว ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การประสานงาน และความร่วมมือต่าง ๆ โดยก่อให้เกิดคุณค่า และประโยชน์ต่อองค์กร

2. ต้นทุน หมายถึง มูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตหรือการให้บริการเป็นส่วนที่เรียกว่า มูลค่าของปัจจัยนำเข้าของระบบต้นทุน ซึ่งอาจเป็นเงินสด หรือค่าใช้จ่ายในรูปแบบอื่นที่จ่ายไป เพื่อจะให้ได้มาซึ่งบริการหรือผลผลิต ในทางธุรกิจต้นทุน คือค่าใช้จ่ายส่วนที่จ่ายไป เพื่อให้ได้ผลตอบแทนหรือรายได้ ต้นทุนจึงเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจทางธุรกิจต่าง ๆ

3. เวลา หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานตามปริมาณงานที่กำหนดให้แล้วเสร็จนั้นคือการทำงานในปริมาณที่กำหนดให้เสร็จต้องใช้เวลาทำงานเท่าไรนั่นเอง

2.3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

Certo, Samuei C. (2000, น. 282-286 อ้างอิงจาก จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, 2554, น.66) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ซึ่งองค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสม โดยจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยย่อยที่สำคัญ ได้แก่

- ปัจจัยด้านนโยบายที่ครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติและการดำเนินงาน เป็นต้น

- ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการที่ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างเกี่ยวกับงานใหม่ ความซับซ้อน ความเป็นทางการ การรวมศูนย์หรือการกระจายอำนาจ การจัดสายงาน การบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงาน การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน การวางแผน การสั่งการ การควบคุมการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร การติดตามกำกับดูแล และการประเมินการทำงาน

2. ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะบุคคลคือหมู่คณะที่รวมตัวกันเป็นองค์กร มีวัตถุประสงค์ร่วมกันมีบทบาทในการทำงานหรือดำเนินงานต่าง ๆ สัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น บุคคลจึงรวมถึงผู้บริหาร บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ตามโครงสร้างงานในองค์กร ครอบคลุมบุคคลระดับสูง กลาง และล่าง รวมถึงบุคคลในระดับการทำงานทั้งหมด ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความเป็นผู้นำและทักษะในการนำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการ เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานขององค์กร

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบการบริหาร การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยในกระบวนการผลิต การควบคุม และการ

ตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูลการเชื่อมโยงการตลาด การบริหาร เพื่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สู่สังคม

2.4 สถานศึกษาที่เปิดสอนการแพทย์แผนไทย

ข้อมูลและสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาการแพทย์แผนไทย

2.4.1 วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประวัติความเป็นมา

วิทยาลัยการแพทย์แผนไทยเป็นหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีฐานะเทียบเท่าคณะ ได้ดำเนินการเปิดการเรียนการสอนขึ้นในสถานศึกษาของรัฐเป็นแห่งแรก ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ (การแพทย์แผนไทยประยุกต์) ในปีการศึกษา 2542 ทางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตปทุมธานี ร่วมกับสถาบันการแพทย์แผนไทย กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ได้ร่วมกันจัดทำหลักสูตรระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส. หลักสูตร 3 ปี) โดยสถาบันการแพทย์แผนไทย กรมการแพทย์ ให้การสนับสนุนด้านวิชาการในสาขาวิชาชีพ ต่อมาในปี พ.ศ. 2544 มีการเปิดสถานพยาบาลการแพทย์แผนไทยประยุกต์ราชมงคล วิทยาเขตปทุมธานี เพื่อบริการตรวจ วินิจฉัยโรค และรักษาทางการแพทย์แผนไทยประยุกต์ ปี พ.ศ. 2547 เปิดหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกการแพทย์แผนไทยประยุกต์ ในระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี และงดรับนักศึกษาระดับ ปวส. เพื่อปรับเปิดหลักสูตรปริญญาตรี ปีการศึกษา 2549 ประกาศจัดตั้งวิทยาลัยการแพทย์แผนไทยเป็นหน่วยงานภายใน เทียบเท่าคณะ เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2549 และได้ปรับปรุงหลักสูตรการแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต สาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ ในปี พ.ศ. 2550 ซึ่งได้รับรองหลักสูตรจากกองประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และกระทรวงสาธารณสุข เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2551

ปรัชญา

วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย มุ่งผลิตบุคลากรวิชาชีพด้านการดูแลสุขภาพ โดยบูรณาการองค์ความรู้ด้านการแพทย์แผนไทยกับวิทยาศาสตร์ เพื่อนำไปใช้ป้องกัน รักษา ส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพแบบองค์รวม แสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการวิจัย เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสร้างคุณค่าให้กับสังคมอย่างยั่งยืน

ปณิธาน

มุ่งมั่นจัดการศึกษาวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่มีคุณภาพด้วยการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วิสัยทัศน์

วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย เป็นองค์กรนักปฏิบัติมีอาชีพด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในระดับประเทศและก้าวสู่สากล

พันธกิจ

- จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาด้านวิชาชีพการแพทย์แผนไทยตามมาตรฐานอย่างมีคุณภาพ
- สร้างนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัย จากองค์ความรู้ภูมิปัญญาไทยสู่การผลิตและบริการที่สามารถถ่ายทอดและสร้างมูลค่าเพิ่ม
- ให้บริการทางด้านวิชาการและส่งเสริมการสร้างอาชีพอิสระที่สามารถพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน
- ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์ภูมิปัญญาไทยและรักษาสิ่งแวดล้อม
- จัดระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล

สีประจำวิทยาลัย สีแดงเลือดนก

สัญลักษณ์ คือดอกปีบ

หลักสูตรที่เปิดสอน มี 2 หลักสูตร คือ

1. หลักสูตรการแพทย์แผนไทยประยุกต์
2. สุขภาพความงามและสปาไทย

2.4.2 คณะแพทยศาสตร์ สาขาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ประวัติความเป็นมา

สาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์เริ่มก่อตั้งจากแนวความคิดของ ศาสตราจารย์พิเศษ แพทย์หญิง สมบูรณ์ เกียรตินันท์ และรองศาสตราจารย์นายแพทย์กัมมมาล กุมาร ปาวา ที่ช่วยอนุรักษ์และพัฒนาการแพทย์แผนไทย โดยใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์มาช่วยอธิบายเพื่อให้เกิดความชัดเจนและเข้าใจมากยิ่งขึ้น และช่วยทำให้ประเทศชาติพึ่งตนเองได้ โดยใช้ภูมิปัญญาไทย จึงได้บรรจุการแพทย์แผนไทยประยุกต์เข้าไปอยู่ในแผนยุทธศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ (พ.ศ. 2548-2549) ยุทธศาสตร์ที่ 10 ในช่วงกันยายน พ.ศ. 2548 โดยในระหว่างที่มีการเตรียมพร้อมการจัดหลักสูตรนั้น คณะแพทยศาสตร์มีนโยบายให้เปิดวิชาเลือกเสรีการแพทย์แผนไทยเบื้องต้นให้กับนักศึกษาแพทย์ชั้นปีที่ 6 โดย อ.กัณฑ์วีร์ วิวัฒน์พานิชย์ ควบคู่ไปกับการดำเนินการจัดทำหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการวิชาชีพ สาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ กระทรวงสาธารณสุข เมื่อวันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2548

ได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย 25 เมษายน 2548 ปัจจุบันมีนักศึกษาจำนวน 4 ชั้นปี และมีงานบริการการตรวจรักษาคนไข้ ด้วยการแพทย์แผนไทยประยุกต์ครบวงจรตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ เพื่อเป็นแหล่งรองรับการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา

ปรัชญาของหลักสูตร

มุ่งผลิตบุคลากรวิชาชีพในการประกอบโรคศิลปะที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนแบบองค์รวม ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถตรวจวินิจฉัย รักษาพยาบาลและการส่งต่อผู้ป่วยอย่างเหมาะสม ร่วมกับการสร้างเสริมสุขภาพป้องกันโรค และฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์พื้นฐานและวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์มาประยุกต์ใช้ภายใต้ขอบเขตที่กฎหมายกำหนดเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ควบคุมกับจริยธรรม และคุณธรรมในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างเสริมสุขภาพของบุคคล ครอบครัวและชุมชน โดยตระหนักถึงพฤติกรรมมนุษย์ วัฒนธรรม เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม มีความกระตือรือร้น ในการแสวงหาความรู้ใหม่ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการแพทย์แผนไทย และภูมิปัญญาไทย

วิสัยทัศน์

เป็นสาขาวิชาที่ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรม สร้างสรรค์งานวิจัยและบริการสู่สังคมทางวิชาการแบบบูรณาการที่ได้มาตรฐาน

ปณิธาน

องค์กรเข้มแข็ง วิชาการวิจัย การแพทย์ไทยเด่น เน้นความสามัคคี มีคุณธรรม บัณฑิตกล้าเลิสร่วมนำประชา พัฒนาสู่สังคม นิยมไทย ก้าวไกลสู่สากล

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตและมหาบัณฑิตทางการแพทย์แผนไทยประยุกต์ที่มีความรู้ และใฝ่รู้ในวิชาชีพ อย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และจริยธรรม และสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับบุคลากรทางการแพทย์ในสาขาอื่นได้
2. มีการจัดการศึกษา และการเรียนรู้ การส่งเสริมวิชาการทางวิชาชีพแพทย์แผนไทยประยุกต์อย่างต่อเนื่อง และมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ทั้งการแพทย์แผนไทยประยุกต์และการแพทย์แผนปัจจุบันในทุกสาขาวิชา
3. ผลิตงานวิจัยทางการแพทย์แผนไทย และฟื้นฟูพัฒนาความรู้ด้านการแพทย์แผนไทยสู่มาตรฐาน มีการบูรณาการ มุ่งถึงระดับสากล

4. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการแพทย์แผนไทยประยุกต์อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานวิชาชีพ

2.4.3 คณะแพทย์แผนตะวันออก มหาวิทยาลัยรังสิต

ประวัติความเป็นมา

คณะกรรมการแพทย์แผนตะวันออก ได้รับอนุมัติจากทบวงมหาวิทยาลัยให้เปิดดำเนินการสอนหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต ในสาขาวิชาการแพทย์แผนตะวันออก ตั้งแต่ภาคการศึกษาที่ 2/2545 โดยมีคณะกรรมการวิชาชีพ สาขาการแพทย์แผนไทย ให้การรับรองคณะกรรมการแพทย์แผนตะวันออก มหาวิทยาลัยรังสิต เป็นสถาบันการศึกษาการแพทย์แผนไทย เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2545 ซึ่งคณะกรรมการแพทย์แผนตะวันออก ได้เริ่มรับนักศึกษาตั้งแต่ภาคการศึกษาที่ 1/2546 เป็นต้นมา และหลักสูตร ฯ ของคณะ ฯ ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2549

คณะกรรมการแพทย์แผนตะวันออก มหาวิทยาลัยรังสิต เป็นคณะกรรมการแพทย์ทางเลือกหลักสูตรแรก และหลักสูตรเดียวของประเทศไทย ที่รวบรวมองค์ความรู้ทางศาสตร์และศิลป์ของการแพทย์แผนต่าง ๆ ในทวีปเอเชีย ที่เก่าแก่มากกว่าพันปี เช่น การแพทย์แผนอายุรเวทของอินเดีย และการแพทย์แผนจีน ให้ผสมผสานกับการแพทย์แผนไทยได้อย่างลงตัว โดยสามารถนำองค์ความรู้ของการแพทย์แผนต่าง ๆ มาประยุกต์ให้เข้ากับความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของโลกที่ไม่หยุดนิ่ง และนำองค์ความรู้เก่า ๆ ที่สั่งสมมาตั้งแต่โบราณกาล ภูมิปัญญา มาประยุกต์ พัฒนาให้ได้รับการยอมรับในวงการการแพทย์ทางเลือก (Alternative Medicine) ระดับสากล

หลักสูตรด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพเท่าที่มีการเรียนการสอนในประเทศไทยนั้นน่าจะกล่าวได้ว่ายังเป็นไปตามแบบแผนวิชาการตะวันตกเสียส่วนใหญ่ จึงควรปรับกระบวนทัศน์โดยผสมผสานแนวคิดและวิธีวิทยาในแนวสหวิทยาการ (Interdisciplinary Approach) เพื่อศึกษาเรียนรู้ อนุรักษ์และพัฒนาองค์ความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาไทยและตะวันออก ทั้งจากพื้นฐานในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาอื่น ๆ ที่เป็นการต่อยอดเชิงประยุกต์ เช่น เทคโนโลยีวิทยาศาสตร์การแพทย์สมัยใหม่ และเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งมีบทบาทสูงในโลกยุคข้อมูลข่าวสาร รวมถึงสาขาสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ เช่น สังคมวิทยา มานุษยวิทยา การแพทย์ นิเทศศาสตร์ การตลาด การบริหารธุรกิจ การออกแบบนิเทศศิลป์ ฯลฯ อันจะเป็นการขยายมุมมองให้รอบด้านลุ่มลึกเพื่อให้สามารถเข้าใจถึงปัญหาเหตุปัจจัย และหาหนทางแก้ไขได้อย่างแท้จริง

ด้วยศักยภาพและความพร้อมของมหาวิทยาลัยรังสิตในฐานะสถาบันอุดมศึกษาเอกชนชั้นนำที่ตระหนักถึงสถานการณ์ดังกล่าว จึงได้จัดตั้ง “คณะกรรมการแพทย์แผนตะวันออก” ขึ้นในปี

การศึกษา 2545 เพื่อให้เป็นคณะวิชาด้านการแพทย์ที่มีเอกลักษณ์และมีแนวทางที่สอดคล้องความเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนั้นหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิตสาขาการแพทย์แผนตะวันออกจึงเป็นหลักสูตรแรกของประเทศไทยที่เน้นระบบการศึกษาแพทย์แผนไทยอย่างแท้จริงพร้อมกับการพัฒนาให้ทันสมัยและเป็นสากลโดยการเน้นการประเมินด้านคุณภาพ ความปลอดภัยและประสิทธิผลตามแบบมาตรฐานสากลเช่นมีการศึกษาวิชาการทดสอบทางคลินิกของยาสมุนไพรในคนไข้เพื่อสร้างความยอมรับในระดับนานาชาติ ในขณะที่มีความรู้รอบในศาสตร์การแพทย์แผนจีนและการแพทย์อายุรเวทเพราะมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในความเชื่อมโยงกับการแพทย์แผนไทยมาตั้งแต่ต้น

มหาวิทยาลัยรังสิต ได้จัดตั้งคณะกรรมการแพทย์แผนตะวันออก โดยมีเอกลักษณ์และแนวทางที่สอดคล้องกับแนวโน้มด้านสุขภาพในอนาคตตลอดจนมีบทบาทในการพัฒนาและเสริมสร้างสุขภาพที่ดี ตามแนวคิดที่มองมนุษย์อย่างเป็นองค์รวมทั้งร่างกายและจิตใจ เน้นการใช้ผลิตภัณฑ์ธรรมชาติ โดยเฉพาะสมุนไพรไทยที่มีสรรพคุณทางยา ซึ่งสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เป็นยา อาหารเสริมสุขภาพ เครื่องสำอาง เครื่องดื่มและอาหาร ซึ่งไม่เพียงแต่จะผลิตบุคลากรที่สามารถประกอบโรคศิลปะ สาขาการแพทย์แผนไทยเท่านั้น แต่ยังรู้พื้นฐานการแพทย์แผนจีนและการแพทย์แผนอินเดีย (อายุรเวท) และที่สำคัญ คือ พัฒนานักศึกษาเรียนรู้เทคโนโลยีในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการแพทย์แผนตะวันออก โดยเฉพาะเรื่องสมุนไพร แต่ยังเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อด้านการแพทย์แขนงอื่น ๆ ทำให้บัณฑิตที่จบหลักสูตรนี้ เป็นกำลังสำคัญในการสืบทอดและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการแพทย์แผนไทย การแพทย์แผนจีนและการแพทย์แผนอินเดีย (อายุรเวท) การผลิตผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพและการบริการรักษา สามารถพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับสังคมปัจจุบัน

วิสัยทัศน์

“วิทยาลัยการแพทย์แผนตะวันออกแห่งแรกและแห่งเดียวในประเทศไทยที่รวมศูนย์ความรู้ การแพทย์ การรักษา พยาบาลแบบ Holistic ของตะวันออก ทั้งศาสตร์การแพทย์แผนไทย การแพทย์แผนจีน การแพทย์อายุรเวท และสมุนไพรทั้งหลายเข้าด้วยกัน ให้การศึกษาแก่นักวิชาการทางการแพทย์แผนใหม่ ทำการวิจัยผลิตภัณฑ์ยาและสุขภาพจากสมุนไพรให้เป็นวิทยาศาสตร์ มีคุณค่าเทียบเท่ากับตะวันตก และสร้างความก้าวหน้า เป็นปึกแผ่นและเป็นคุณประโยชน์ต่อมนุษยชาติต่อไป”

ปรัชญาและปณิธาน

“พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในการเป็นศูนย์รวมองค์ความรู้แพทย์แผนตะวันออก และการพัฒนายาจากสมุนไพรจากภูมิปัญญาสู่สากล โดยการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในการตรวจ รักษาโรค และส่งเสริมสุขภาพอย่างเป็นองค์รวมตามศาสตร์การแพทย์

แผนไทย การแพทย์แผนจีน และการแพทย์อายุรเวท สามารถประยุกต์องค์ความรู้เข้ากับนวัตกรรมใหม่ ๆ บนพื้นฐานของวิทยาศาสตร์และการแพทย์ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อสุขภาพ

สีประจำคณะ สี Cobalt Blue

สัญลักษณ์ตัวอักษร OM มีลายกนกบนตัวอักษร และมีตัวอักษรเขียนว่า Oriental Medicine

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิ่งจันทร์ ศรีบุญยะแก้ว (2554) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานวัฒนธรรมองค์กรและความสัมพันธ์ของบุคลากรการศึกษาตามอักษาระดับอำเภอและศูนย์การศึกษาอกระบบ สังกัดการศึกษาตามอักษาระดับอำเภอและสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบจังหวัดชลบุรี พบว่า ในด้านงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ได้รับมีความหลากหลายและง่ายต่อการปฏิบัติ และสามารถทำสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ได้อย่างง่าย

พุดพิงษ์ ชิบเข (2555) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท G - Able จำกัด พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เอเบิล จำกัด อยู่ในระดับสูง ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในทุกด้านมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปริญญา เชิดเกียรติพล (2550) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมทางกายภาพในห้องปฏิบัติการเขียนแบบสถาปัตยกรรม พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพในห้องปฏิบัติการเขียนแบบสถาปัตยกรรมในเรื่องของการจัดห้อง เฟอร์นิเจอร์ แสง สี และการระบายอากาศแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการเรียนและการทำงานของผู้เรียนแตกต่างกัน

ภัศพร บุญศิลป์ (2553) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและการรับรู้ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวมทั่วทั้งองค์กร (TQM) : เฉพาะกรณีพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด สรุปว่าการรับรู้ในด้านการบริหารคุณภาพขององค์กรให้ความสำคัญกับลูกค้า ด้านงานเป็นหมู่คณะและการปรับเปลี่ยนเนื้องานต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากแตกต่างกัน มีการรับรู้แตกต่างกัน พนักงานที่อายุ รายรับต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจโดยรวมกับการรับรู้ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวมทั่วทั้งองค์กรในแง่บวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมจิต อมินทลาช (2553) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท ไฮ - เทคโนโลยี แอ็พเพริล จำกัด พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ขั้นปานกลาง ยกเว้นสวัสดิการและผลตอบแทนอยู่

ขั้นน้อย การเทียบเคียงความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าพนักงานฝ่ายไลน์การผลิต กับพนักงานสนับสนุนการผลิตแตกต่างกัน

Pavee Suvagondha (2003) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ ความพึงพอใจในงานและสิ่งแวดล้อมในงาน พบว่า บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์และการรับรู้สภาพแวดล้อมแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในงาน บุคคลที่มีคะแนนสูงขึ้น ด้านความคิดสร้างสรรค์ พวกเขา รู้สึกว่าคู่ควรกับงานที่ปฏิบัติจะมีระดับความพึงพอใจสูง ส่วน CSP ถูกนำมาใช้ในการวัดรูปแบบความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลว่ามีพัฒนาการของการคิดเปลี่ยนแปลงสร้างนวัตกรรมที่มากที่สุด EEDE ถูกนำมาใช้ในการวัดด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับเจ้านายและความเป็นธรรม, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, การแข่งขันงานบุคคล และการควบคุมงานส่วนกลาง) JIG ใช้ในการวัดระดับความพึงพอใจในงาน JDI ถูกนำมาใช้ในการวัดห้าด้านของความพึงพอใจในการทำงาน (งาน ค่าจ้าง โอกาสในการส่งเสริม การดูแล และเพื่อนร่วมงาน)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ยังไม่มีใครเคยวิจัยในลักษณะแบบนี้มาก่อน จึงสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการแพทย์แผนไทย ในสถาบันการศึกษาจังหวัดปทุมธานี ดังกรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์แผนไทยในสถาบันการศึกษาจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีจำนวนประชากร 65 คน คณะแพทยศาสตร์ สาขาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีจำนวนประชากร 40 คน คณะแพทย์แผนตะวันออก มหาวิทยาลัยรังสิต มีจำนวนประชากร 80 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 185 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์แผนไทยในสถาบันการศึกษาจังหวัดปทุมธานี โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และหลักการในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบตามสะดวก (Convenience sampling) คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้จากการโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 จะได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

สูตร

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

โดยที่

e = สัดส่วนความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับให้เกิดขึ้น

N = ขนาดของกลุ่มประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่า โดยแบ่งสัดส่วนการเก็บกลุ่มตัวอย่าง ตารางที่ 3.1

$$n = \frac{185}{1 + 185(0.05)^2}$$
$$n = 126.49$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 126.49 คน แต่เพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิจัย จึงเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 160 คน เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจครั้งนี้

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างนี้เป็นการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) คือ เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนมากและมีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ (Stratum) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วนและครอบคลุม (สมชาย วรกิจเกษมสกุล, 2554)

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัย	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	65	56
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	80	69
มหาวิทยาลัยรังสิต	40	35
รวม	185	160

หลักการในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบตามสะดวก (Convenience sampling) เป็นการเลือกหน่วยตัวอย่างที่ไม่มีหลักเกณฑ์ และไม่ทราบโอกาสที่หน่วยตัวอย่างแต่ละหน่วยจะถูกสุ่ม นั่นคือเลือกใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้ แต่ต้องอยู่ในกลุ่มรวมของประชากรที่สนใจศึกษา (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2554)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

3.2.1 ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิด โดยใช้การวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติและเรียงลำดับ ดังนี้

- 1.1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 1.2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- 1.3 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- 1.4 รายได้ต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- 1.5 สถานภาพ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 1.6 ช่วงเวลาการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- 1.7 ตำแหน่ง เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

3.2.2 ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน และส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบ Rating Scale 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ลักษณะคำตอบเป็นแบบ Likert Scale ซึ่งกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

ให้

5	คะแนน	ถ้าตอบ มากที่สุด
4	คะแนน	ถ้าตอบ มาก
3	คะแนน	ถ้าตอบ ปานกลาง
2	คะแนน	ถ้าตอบ น้อย
1	คะแนน	ถ้าตอบ น้อยที่สุด

ใช้เกณฑ์การแบ่งระดับในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาช่วงของอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยใช้วิธีการหาช่วงความกว้างระหว่างชั้นตามหลักการค่าเฉลี่ย (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2550) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นทั้งหมด}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น สามารถให้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ส่วนที่ 2, 3 ได้ดังต่อไปนี้

คะแนน	4.21 - 5.00	มีความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนน	3.41 - 4.20	มีความพึงพอใจมาก
คะแนน	2.61 - 3.40	มีความพึงพอใจปานกลาง
คะแนน	1.81 - 2.60	มีความพึงพอใจน้อย
คะแนน	1.00 - 1.80	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

3.3.3 ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ทั้งข้อแนะนำ ปัญหา และอุปสรรค

การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม จะการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การทดสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ +1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ -1 = ไม่สอดคล้อง นอกจากนั้นยังขอให้ผู้เชี่ยวชาญปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ไม่ชัดเจนเพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษา หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ และนำคะแนนที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยใช้สูตรดังนี้ (สุวิมล ติรگانนท์, 2548 อ้างอิงจาก กล้าหาญ ณ น่าน, 2557, น.62)

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามปฏิบัติการ
 $\sum R$ = ผลบวกของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ
n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การคัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence - IOC) ที่มีค่าเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2549 อ้างอิงจาก กล้าหาญ ณ น่าน, 2557, น.62) จึงจะนำไปทำการทดลองใช้

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) (กล้าหาญ ณ น่าน, 2557, น.63) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบจากผู้เชี่ยวชาญและทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้

กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐ และเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำผลที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ต้องได้ค่ามากกว่า 0.7 ทุกส่วนของคำถาม จึงถือว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการศึกษานี้ได้

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นสูงสุด (0.963) รองลงมาได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น (0.960) และปัจจัยด้านงานค่าความเชื่อมั่น (0.924) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาผลทดสอบค่าความเชื่อมั่นทั้งหมด พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.972 ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
ปัจจัยด้านงาน		0.918
มีขอบเขตงานที่ชัดเจน	2	0.832
มีความท้าทายอยู่เสมอ	2	0.953
มีความหลากหลาย	2	0.850
มีความอิสระ	2	0.730
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน		0.960
การจัดสถานที่	3	0.954
อุณหภูมิ	3	0.961
แสง	3	1.000
เสียง	2	0.953
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		0.961
คุณภาพของงาน	4	0.909
ปริมาณงาน	4	0.814
เวลา	4	1.000
ทั้งหมด		0.972

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่งคือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการศึกษาจากแบบสอบถาม โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์แผนไทยในสถาบันการศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำนวน 160 ตัวอย่าง โดยมีวิธีการและขั้นตอนดังนี้

2.1 ประสานงานกับสำนักงานบัณฑิตศึกษา เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึง

- ผู้อำนวยการวิทยาลัยการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- คณบดี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- คณบดี คณะการแพทย์แผนตะวันออก มหาวิทยาลัยรังสิต

เพื่อขอเก็บแบบสอบถามรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษา

2.2 จัดส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปยังหน่วยงานที่กำหนด แล้วอธิบายรายละเอียด และกำหนดวัน เวลารับคืน

2.3 เก็บรวบรวมเอกสารคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจทานหาฉบับที่ยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

2.4 หากที่ได้รับคืนยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ หรือยังไม่ได้รับคืน จะแจกแบบสอบถามด้วยตัวเองอีกครั้ง ในรายชื่อสูญหายหรือไม่สมบูรณ์

2.5 นำข้อมูลที่ได้มาตรวจทาน ลงรหัส จัดลำดับข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ต่อไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทดสอบสมมุติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อจัดหมวดหมู่และให้ทราบลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมุติฐาน โดยมีการตั้งระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยการนำสถิติในการวิเคราะห์ คือ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน Independent Sample t - test, One - Way ANOVA (Analysis of Variance) และ Multiple Linear Regression Analysis โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t - test และ One - Way ANOVA (Analysis of Variance)

2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน ใช้การทดสอบแบบ Multiple Linear Regression Analysis โดยใช้วิธี Stepwise

2.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน ใช้การทดสอบแบบ Multiple Linear Regression Analysis โดยใช้วิธี Stepwise

3. การวิเคราะห์ข้อคำถามปลายเปิด โดยใช้การพรรณนาสรุปเป็นประเด็น

หมายเหตุ : การทดสอบแบบ Multiple Linear Regression Analysis

ค่า r มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1

1. เครื่องหมาย + (บวก) แสดงว่า ตัวแปร X และตัวแปร Y มีความสัมพันธ์ทางตรงต่อกัน (direct linear relationship) คือ เมื่อตัวแปร X มีค่ามาก ตัวแปร Y จะมีค่ามาก หรือ X มีค่าน้อย Y ก็จะมีค่าน้อยเช่นกัน

2. เครื่องหมาย - (ลบ) แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทางกลับกัน (inverse linear relationship) คือ เมื่อ X มีค่ามาก Y จะมีค่าน้อย เมื่อ X มีค่าน้อย Y จะมีค่ามาก

3. และถ้า r มีค่าเป็น 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อกัน (no linear relationship) แต่ไม่ได้หมายความว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยด้านงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน” โดยข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่างและได้ทำการคัดเลือกเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 160 ชุด โดยทำการสรุปผลการศึกษาและกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t - Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F - Distribution)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
Df	แทน	องศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน	Least Significant Difference
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรมคำนวณได้ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปร 3 ตัวขึ้นไป
R Square	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย มีจำนวนแบบสอบถาม 160 ฉบับ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ช่วงเวลาการทำงาน และตำแหน่ง นำเสนอในรูปแบบตารางปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	43	26.9
หญิง	117	73.1
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย เป็นเพศชายจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 และเพศหญิงจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	17	10.6
26 - 30 ปี	46	28.8
31 - 40 ปี	44	27.5
41 - 50 ปี	40	25.0
50 ปีขึ้นไป	13	8.1
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย ช่วงอายุ 36 - 30 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 ช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 ช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ช่วงอายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	5.0
ปริญญาตรี	61	38.1
ปริญญาโท	81	50.6
ปริญญาเอก	10	6.3
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 ระดับปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 ระดับปริญญาเอก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	0	0
10,001 - 20,000 บาท	61	38.1
20,001 - 30,000 บาท	77	48.1
30,001 บาทขึ้นไป	22	13.8
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมา คือ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 และ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	88	55.0
สมรส/อยู่ด้วยกัน	63	39.4
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	9	5.6
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมา คือ สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านช่วงเวลาการทำงาน

ช่วงเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	23	14.4
2 - 5 ปี	83	51.9
6 - 9 ปี	28	17.5
10 ปีขึ้นไป	26	16.3
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย มีช่วงเวลาการทำงาน ส่วนใหญ่ทำงานมาแล้ว 2 - 5 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมา คือ 6 - 9 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 10 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างด้านตำแหน่ง

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	8	5.0
พนักงานราชการ	4	2.5
พนักงานมหาวิทยาลัย	117	73.1
ลูกจ้างชั่วคราว	28	17.5
อื่นๆ (ระบุ)	3	1.9
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 รองลงมา คือ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ข้าราชการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 พนักงานราชการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และอื่น ๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย สามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากกลุ่มตัวอย่าง 160 คน ในภาพรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอในรูปแบบตารางปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้านงานในภาพรวม

ปัจจัยด้านงาน	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย	อันดับที่
มีขอบเขตงานที่ชัดเจน	4.73	0.408	มากที่สุด	1
มีความท้าทายอยู่เสมอ	4.17	0.687	มาก	3
มีความหลากหลาย	4.41	0.610	มากที่สุด	2
มีความอิสระ	4.00	0.589	มาก	4
ในภาพรวม	4.34	0.475	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านงานในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.34 (SD = 0.475) เมื่อพิจารณา

การจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ มีขอบเขตงานที่ชัดเจน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 (SD = 0.408) รองลงมา คือ มีความหลากหลาย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 (SD = 0.610) มีความท้าทายอยู่เสมอ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (SD = 0.687) และมีความอิสระ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (SD = 0.589)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้านงาน ด้านมีขอบเขตงานที่ชัดเจน

ปัจจัยด้านงาน (มีขอบเขตงานที่ชัดเจน)	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย	อันดับที่
ท่านทราบหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายของท่าน	4.81	0.396	มากที่สุด	1
ท่านทราบขอบเขตงานที่ท่านปฏิบัติอย่างชัดเจน	4.66	0.502	มากที่สุด	2
ในภาพรวมด้านมีขอบเขตงานที่ชัดเจน	4.73	0.408	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านงาน ด้านมีขอบเขตงานที่ชัดเจน ในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.73 (SD = 0.408) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ท่านทราบหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายของท่าน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 (SD = 0.396) รองลงมา คือ ท่านทราบขอบเขตงานที่ท่านปฏิบัติอย่างชัดเจน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 (SD = 0.502)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้านงาน ด้านมีความท้าทายอยู่เสมอ

ปัจจัยด้านงาน (มีความท้าทายอยู่เสมอ)	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย	อันดับที่
ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความยากและท้าทายความสามารถ	4.22	0.679	มากที่สุด	2
งานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านกระตือรือร้นอยู่เสมอ	4.23	0.682	มากที่สุด	1
ในภาพรวมด้านมีความท้าทายอยู่เสมอ	4.17	0.687	มาก	

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านงาน ด้านมีความท้าทายอยู่เสมอในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.17 (SD = 0.687) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านกระตือรือร้นอยู่เสมอ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 (SD = 0.682) รองลงมา คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความยากและท้าทายความสามารถ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (SD = 0.679)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้านงาน ด้านมีความหลากหลาย

ปัจจัยด้านงาน (มีความหลากหลาย)	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย	อันดับที่
งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติต้องใช้ความสามารถหลากหลาย	4.34	0.681	มากที่สุด	2
งานที่ท่านได้รับมอบหมายต้องใช้ทักษะความสามารถจึงจะทำได้	4.47	0.624	มากที่สุด	1
ในภาพรวมด้านมีความหลากหลาย	4.41	0.610	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านงาน ด้านมีความหลากหลาย ในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.41 (SD = 0.610) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายต้องใช้ทักษะความสามารถจึงจะทำได้ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47

(SD = 0.624) รองลงมา คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติต้องใช้ความสามารถหลากหลาย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 (SD = 0.681)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านงาน ด้านมีความอิสระ

ปัจจัยด้านงาน (มีความอิสระ)	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย	อันดับที่
ท่านมีอิสระในการทำงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่	4.14	0.577	มาก	1
งานที่ได้รับมอบหมายมีการใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.86	0.708	มาก	2
ในภาพรวมด้านมีความอิสระ	4.00	0.589	มาก	

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านงาน ด้านมีความอิสระ ในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.00 (SD = 0.589) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ท่านมีอิสระในการทำงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (SD = 0.577) รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (SD = 0.708)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานในภาพรวม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย	อันดับที่
การจัดสถานที่	4.37	0.571	มากที่สุด	2
อุณหภูมิ	4.33	0.688	มากที่สุด	3
แสง	4.39	0.610	มากที่สุด	1
เสียง	3.83	0.826	มาก	4
ในภาพรวม	4.24	0.558	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย

รวมเท่ากับ 4.24 (SD = 0.558) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านแสง มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 (SD = 0.610) รองลงมา คือ ด้านการจัดสถานที่ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 (SD = 0.571) ด้านอุณหภูมิ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 (SD = 0.688) และด้านเสียง มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (SD = 0.286)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านการจัดสถานที่

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (การจัดสถานที่)	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย	อันดับที่
การจัดสถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.44	0.580	มากที่สุด	1
พื้นที่ทำงานมีการแบ่งสัดส่วนอย่างชัดเจน	4.29	0.648	มากที่สุด	3
สถานที่ทำงานสะอาดและปลอดภัย	4.37	0.641	มากที่สุด	2
ในภาพรวมด้านการจัดสถานที่	4.37	0.571	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านการจัดสถานที่ ในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.37 (SD = 0.571) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ การจัดสถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 (SD = 0.580) รองลงมา คือ สถานที่ทำงานสะอาดและปลอดภัย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 (SD = 0.641) และพื้นที่ทำงานมีการแบ่งสัดส่วนอย่างชัดเจน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 (SD = 0.648)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านอุณหภูมิ

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (อุณหภูมิ)	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย	อันดับที่
ภายในห้องทำงานมีอุณหภูมิพอเหมาะแก่การทำงานมีการระบายอากาศที่ดี	4.36	0.657	มากที่สุด	1
อุณหภูมิในที่ทำงานเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นเกินไป	4.36	0.764	มากที่สุด	2
อุปกรณ์ระบายอากาศในที่ทำงานของท่าน มีการดูแลทำความสะอาดเป็นประจำ	4.28	0.737	มากที่สุด	3
ในภาพรวมด้านอุณหภูมิ	4.33	0.688	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านอุณหภูมิในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.33 (SD = 0.688) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ภายในห้องทำงานมีอุณหภูมิพอเหมาะแก่การทำงานมีการระบายอากาศที่ดี มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 (SD = 0.657) รองลงมา คือ อุณหภูมิในที่ทำงานเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นเกินไป มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 (SD = 0.764) และอุปกรณ์ระบายอากาศในที่ทำงานของท่าน มีการดูแลทำความสะอาดเป็นประจำ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (SD = 0.737)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านแสง

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (แสง)	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย	อันดับที่
สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน	4.41	0.628	มากที่สุด	1
ความเข้มแสงบริเวณที่ทำงานเหมาะสมกับประเภทของงาน	4.40	0.626	มากที่สุด	2
แสงที่ใช้ในการทำงาน สบายตา ไม่แสบตา	4.34	0.645	มากที่สุด	3
ในภาพรวมด้านแสง	4.39	0.610	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านแสง ในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.39 (SD = 0.610) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 (SD = 0.628) รองลงมา คือ ความเข้มแสงบริเวณที่ทำงานเหมาะสมกับประเภทของงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 (SD = 0.626) แสงที่ใช้ในการทำงาน สบายตา ไม่แสบตา มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 (SD = 0.645)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านเสียง

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (เสียง)	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย	อันดับที่
พื้นที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวน	0.94	0.795	มาก	1
พื้นที่โดยรอบไม่มีเสียงยานพาหนะหรือเครื่องจักรรบกวน	3.82	0.823	มาก	2
ในภาพรวมด้านเสียง	0.83	0.826	มาก	

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านเสียง ในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.83 (SD = 0.826) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ พื้นที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (SD = 0.795) รองลงมา คือ พื้นที่โดยรอบไม่มีเสียงยานพาหนะหรือเครื่องจักรรบกวน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (SD = 0.823)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของประสิทธิภาพในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย	อันดับที่
คุณภาพของงาน	4.34	0.428	มากที่สุด	1
ปริมาณงาน	3.85	0.521	มาก	3
เวลา	4.29	0.492	มากที่สุด	2
ในภาพรวม	4.16	0.400	มาก	

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย ในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.16 (SD = 0.400) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านคุณภาพของงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 (SD = 0.428) รองลงมา คือ ด้านเวลา มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 (SD = 0.492) และด้านปริมาณงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (SD = 0.521) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย ด้านคุณภาพของงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (คุณภาพของงาน)	\bar{X}	SD	การแปล ความหมาย	อันดับที่
งานท่านทำมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์	4.34	0.502	มากที่สุด	2
ผลงานของท่านมีความประณีต เรียบร้อย	4.29	0.484	มากที่สุด	3
ผลงานที่สำเร็จแล้วเป็นที่พึงพอใจ ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.24	0.782	มากที่สุด	4
ท่านปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงได้ เป็นอย่างดีตามแผน และมาตรฐานที่ วางไว้	4.49	0.526	มากที่สุด	1
ในภาพรวมด้านคุณภาพของงาน	4.34	0.428	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย ด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.34 (SD = 0.428) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ท่านปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีตามแผน และมาตรฐานที่วางไว้ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 (SD = 0.526) รองลงมา คือ งานท่านทำมีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 (SD = 0.502) ผลงานของท่านมีความประณีต เรียบร้อย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 (SD = 0.484) และผลงานที่สำเร็จแล้วเป็นที่พึงพอใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 (SD = 0.782) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย ด้านปริมาณงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ปริมาณงาน)	\bar{X}	SD	การแปล ความหมาย	อันดับที่
ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับกำลังคน	3.83	0.684	มาก	3
วัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.54	0.751	มาก	4
ปริมาณงานที่ทำได้เป็นไปตามที่คาดหวัง	4.06	0.564	มาก	1
ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับระยะเวลาที่กำหนด	3.97	0.658	มาก	2
ในภาพรวมด้านปริมาณงาน	3.85	0.521	มาก	

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย ด้านปริมาณงาน ในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.85 (SD = 0.521) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ปริมาณงานที่ทำได้เป็นไปตามที่คาดหวัง มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (SD = 0.564) รองลงมา คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับระยะเวลาที่กำหนด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (SD = 0.658) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับกำลังคน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (SD = 0.684) และวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (SD = 0.751) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย ด้านเวลา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (เวลา)	\bar{X}	SD	การแปลความหมาย	อันดับที่
ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานของท่านเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.02	0.598	มาก	4
ท่านส่งผลงานที่แล้วเสร็จตรงตามระยะเวลาที่กำหนด	4.36	0.577	มากที่สุด	3
ท่านปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด	4.40	0.563	มากที่สุด	1
ท่านมีการวางแผนการดำเนินงานก่อนเริ่มงาน เพื่อประหยัดเวลาในการทำงาน และได้ประโยชน์สูงสุด	4.36	0.544	มากที่สุด	2
ในภาพรวมด้านเวลา	4.29	0.492	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย ด้านเวลา ในภาพรวมความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.29 (SD = 0.492) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า อันดับ 1 คือ ท่านปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 (SD = 0.563) รองลงมา คือ ท่านมีการวางแผนการดำเนินงานก่อนเริ่มงานเพื่อประหยัดเวลาในการทำงาน และได้ประโยชน์สูงสุด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 (SD = 0.544) ท่านส่งผลงานที่แล้วเสร็จตรงตามระยะเวลาที่กำหนด มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 (SD = 0.577) และระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานของท่านเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (SD = 0.598) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างเพศ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t-test for Equality of Means	
					t	Sig. (2-tailed)
คุณภาพของงาน	ชาย	43	4.35	0.518	0.223	0.824
	หญิง	117	4.34	0.392	0.196	0.745
ปริมาณงาน	ชาย	43	3.85	0.482	-0.017	0.986
	หญิง	117	3.85	0.536	-0.018	0.986
เวลา	ชาย	43	4.29	0.497	0.074	0.741
	หญิง	117	4.28	0.492	0.074	0.941
ในภาพรวม	ชาย	43	4.16	0.738	0.102	0.919
	หญิง	117	4.16	0.387	0.097	0.923

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างในภาพรวมของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ Independent sample t-test พบว่าข้อมูลทั้ง 2 กลุ่มมีความแปรปรวนที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. ของ Levene's Test เท่ากับ 0.779 ซึ่งมากกว่า 0.05 ในส่วนการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.919 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของผู้ชายและผู้หญิง ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างอายุ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.964	4	0.241	1.329	0.262
	ภายในกลุ่ม	28.114	155	0.181		
	รวม	29.078	159			
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.524	4	0.131	0.476	0.753
	ภายในกลุ่ม	42.626	155	0.275		
	รวม	43.150	159			
เวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.992	4	0.248	1.025	0.396
	ภายในกลุ่ม	37.489	155	0.242		
	รวม	38.481	159			
ในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.483	4	0.121	0.750	0.560
	ภายในกลุ่ม	25.953	155	0.161		
	รวม	25.436	159			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในภาพรวมของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ออายุ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.560 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการแพทย์แผนไทยต่ออายุไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างระดับการศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.677	3	0.226	1.239	0.297
	ภายในกลุ่ม	28.401	156	0.182		
	รวม	29.078	159			
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.358	3	0.119	0.436	0.728
	ภายในกลุ่ม	42.792	156	0.274		
	รวม	43.150	159			
เวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.597	3	0.199	0.820	0.485
	ภายในกลุ่ม	37.884	156	0.243		
	รวม	38.481	159			
ในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.350	3	0.117	0.726	0.538
	ภายในกลุ่ม	25.085	156	0.161		
	รวม	25.436	159			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในภาพรวมของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.538 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งหมายความว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการแพทย์แผนไทยต่อระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างรายได้ต่อเดือน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.528	2	0.764	4.353	0.014*
	ภายในกลุ่ม	27.550	157	0.175		
	รวม	29.078	159			
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.518	2	0.259	0.953	0.388
	ภายในกลุ่ม	42.632	157	0.272		
	รวม	43.150	159			
เวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.526	2	0.263	1.087	0.340
	ภายในกลุ่ม	37.955	157	0.242		
	รวม	38.481	159			
ในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.754	2	0.377	2.399	0.094
	ภายในกลุ่ม	24.682	157	0.157		
	รวม	25.436	159			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในภาพรวมของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อรายได้ต่อเดือน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.094 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึง ปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการแพทย์แผนไทยต่อรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อรายได้ต่อเดือนในรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย ด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างรายได้ต่อเดือน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย

LSD		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Differene (I-J)		
รายได้ต่อเดือน		กลุ่ม J		
		10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 บาทขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.27	4.44	4.20
10,001 - 20,000 บาท	4.27	-	-0.175 (0.016*)	0.062 (0.554)
20,001 - 30,000 บาท	4.44		-	0.237 (0.021*)
30,001 บาทขึ้นไป	4.20			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน ในด้านรายได้ต่อเดือน โดยกลุ่มที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มรายได้ 10,001 - 20,000 บาท และกลุ่มรายได้ 30,001 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.175 และ 0.237 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 และ 0.021 ตามลำดับ



สมมติฐานที่ 1.5 สถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างสถานภาพ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.788	2	0.394	2.185	0.116
	ภายในกลุ่ม	28.290	157	0.180		
	รวม	29.078	159			
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.706	2	0.353	1.306	0.274
	ภายในกลุ่ม	42.440	157	0.270		
	รวม	43.150	159			
เวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.530	2	0.265	1.096	0.337
	ภายในกลุ่ม	37.951	157	0.242		
	รวม	38.481	159			
ในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.478	2	0.239	1.502	0.226
	ภายในกลุ่ม	24.958	157	0.159		
	รวม	25.436	159			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในภาพรวมของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อสถานภาพ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.226 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการแพทย์แผนไทยต่อสถานภาพไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ช่วงเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างช่วงเวลาการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.371	3	0.790	4.617	0.004*
	ภายในกลุ่ม	26.707	156	0.171		
	รวม	29.078	169			
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.225	3	0.742	2.827	0.040*
	ภายในกลุ่ม	40.925	156	0.262		
	รวม	43.150	169			
เวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.257	3	0.419	1.756	0.158
	ภายในกลุ่ม	37.224	156	0.239		
	รวม	38.481	169			
ในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.527	3	0.509	3.321	0.021*
	ภายในกลุ่ม	23.909	156	0.153		
	รวม	25.436	169			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างในภาพรวมของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อช่วงเวลาการทำงาน พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ค่าเฉลี่ยในภาพรวมของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการแพทย์แผนไทยต่อช่วงเวลาการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อช่วงเวลาการทำงานในรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งหมายความว่า ช่วงเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย ด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านปริมาณงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน ซึ่งหมายความว่า

ช่วงเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์
แผนไทย ด้านปริมาณงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างช่วงเวลาการทำงาน และความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย
(ด้านคุณภาพของงาน)

LSD		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Differene (I-J)			
ช่วงเวลาการทำงาน (ด้านคุณภาพของงาน)	Mean	กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 1 ปี	2 - 5 ปี	6 - 9 ปี	10 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.28	4.44	4.11	4.35
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	4.28	-	-0.154 (0.116)	0.175 (0.134)	-0.064 (0.592)
2 - 5 ปี	4.44	-	-	0.330 (0.000*)	0.091 (0.331)
6 - 9 ปี	4.11	-	-	-	-0.239 (0.036*)
10 ปีขึ้นไป	4.35	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์
แผนไทย (ด้านคุณภาพของงาน) แตกต่างกัน ในด้านช่วงเวลาการทำงาน โดยกลุ่มช่วงเวลาการทำงาน
2 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มที่มีช่วงเวลาการทำงาน 6 - 9 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.330
และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และกลุ่มช่วงเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มช่วงเวลา
การทำงาน 6 - 9 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.239 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.036 อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างช่วงเวลาการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน)

LSD		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Differene (I-J)			
ช่วงเวลาการทำงาน (ด้านปริมาณงาน)		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 1 ปี	2 - 5 ปี	6 - 9 ปี	10 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.84	3.90	3.61	3.97
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.84	-	-0.061 (0.616)	0.230 (0.113)	-0.134 (0.361)
2 - 5 ปี	3.90		-	0.290 (0.010*)	-0.074 (0.524)
6 - 9 ปี	3.61			-	-0.364 (0.010*)
10 ปีขึ้นไป	3.97				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน) แตกต่างกันในด้านช่วงเวลาการทำงาน โดยกลุ่มช่วงเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มที่มีช่วงเวลาการทำงาน 6 - 9 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.364 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.036 และกลุ่มช่วงเวลาการทำงาน 2 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่มีช่วงเวลาการทำงาน 6 - 9 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.290 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.036 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างช่วงเวลาการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยในภาพรวม

LSD		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Differene (I-J)			
ช่วงเวลาการทำงานในภาพรวม		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	2 - 5 ปี	6 - 9 ปี	10 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.11	4.23	3.97	4.16
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	4.11	-	-0.123 (0.186)	0.142 (0.199)	-0.051 (0.649)
2 - 5 ปี	4.23		-	0.265 (0.002*)	0.071 (0.418)
6 - 9 ปี	3.97			-	-0.193 (0.072)
10 ปีขึ้นไป	4.16				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย ในภาพรวม แตกต่างกันในด้านช่วงเวลาการทำงาน โดยกลุ่มช่วงเวลาการทำงาน 2 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มที่มีช่วงเวลาการทำงาน 6 - 9 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.265 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002

สมมติฐานที่ 1.7 ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ระหว่างตำแหน่ง และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.252	4	0.313	1.744	0.143
	ภายในกลุ่ม	27.825	155	0.180		
	รวม	29.078	159			
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.020	4	0.255	0.938	0.443
	ภายในกลุ่ม	42.130	155	0.272		
	รวม	43.150	159			
เวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.271	4	0.318	1.324	0.264
	ภายในกลุ่ม	37.210	155	0.240		
	รวม	38.481	159			
ในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.764	4	0.191	1.200	0.313
	ภายในกลุ่ม	24.672	155	0.159		
	รวม	25.436	159			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในภาพรวมของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อตำแหน่ง พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.313 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน หมายความว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการแพทย์แผนไทยต่อตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 สมมติฐานที่ 3 และสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านงานขององค์กร มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2 สมมติฐานที่ 3 และสมมติฐานที่ 4 กำหนดให้

(Y) คือ สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรตาม

$(X_1), (X_2), (X_3) + \dots, (X_n)$ คือ ตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3, จนถึง ตัวแปรอิสระที่ n

ตัวแปรตาม

(\hat{Y}_T) คือ สมการพยากรณ์ในภาพรวม

(\hat{Y}_1) คือ สมการพยากรณ์คุณภาพของงาน

(\hat{Y}_2) คือ สมการพยากรณ์ปริมาณงาน

(\hat{Y}_3) คือ สมการพยากรณ์เวลา

ตัวแปรอิสระ

(X_1) คือ ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน

(X_2) คือ ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ

(X_3) คือ ปัจจัยที่มีความหลากหลาย

(X_4) คือ ปัจจัยที่มีความอิสระ

(X_5) คือ ปัจจัยด้านการจัดสถานที่

(X_6) คือ ปัจจัยด้านอุณหภูมิ

(X_7) คือ ปัจจัยด้านแสง

(X_8) คือ ปัจจัยด้านเสียง

ค่า r มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1

1. เครื่องหมาย + (บวก) แสดงว่า ตัวแปร X และตัวแปร Y มีความสัมพันธ์ทางตรงต่อกัน (direct linear relationship) คือ เมื่อตัวแปร X มีค่ามาก ตัวแปร Y จะมีค่ามาก หรือ X มีค่าน้อย Y ก็จะมีค่าน้อยเช่นกัน

2. เครื่องหมาย - (ลบ) แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทางกลับกัน (inverse linear relationship) คือ เมื่อ X มีค่ามาก Y จะมีค่าน้อย เมื่อ X มีค่าน้อย Y จะมีค่ามาก

3. และถ้า r มีค่าเป็น 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อกัน (no linear relationship) แต่ไม่ได้หมายความว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านคุณภาพของงาน) (\hat{Y}_1) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านคุณภาพของงาน) (\hat{Y}_1)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.375	0.141	0.130	0.407	12.878	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.33 พบว่าค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่า Sig. (ความน่าจะเป็น) ที่ได้จากการคำนวณ = 0.000 น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ = 0.05 ดังนั้นเท่ากับ Sig. แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำไปใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านคุณภาพของงาน) ได้โดยที่ตัวแปรอิสระ 4 ตัว มีความแม่นยำในการพยากรณ์ (Adjusted R Square) หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม 13.0% ส่วนที่เหลืออีก 87.00% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ 0.407 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.375

ตารางที่ 4.34 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านคุณภาพของงาน) (\hat{Y}_1)

ตัวแปร ทำนาย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของงาน \hat{Y}_1	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)		2.828	0.349		8.113	0.000*
	X_1 = มีขอบเขตงานที่ชัดเจน	0.164	0.081	0.169	2.020	0.045*
	X_4 = มีความอิสระ	0.196	0.062	0.266	3.174	0.002*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a Dependent Variable : ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของงาน

ผลจากตารางที่ 4.34 จากการทดสอบสมมติฐาน ทำให้ทราบว่า ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.045, 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึง ยอมรับสมมติฐาน เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านคุณภาพของงาน) (\hat{Y}_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน) (\hat{Y}_2) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน) (\hat{Y}_2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.349	0.122	0.116	0.490	21.942	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.35 พบว่าค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่า Sig. (ความน่าจะเป็น) ที่ได้จากการคำนวณ = 0.000 น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ = 0.05 ดังนั้นเท่ากับ Sig. แสดงว่า มีตัวแปรอิสระ

อย่างน้อย 1 ตัวสามารถนำไปใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน) ได้โดยที่ตัวแปรอิสระ 4 ตัว มีความแม่นยำในการพยากรณ์ (Adjusted R Square) หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม 11.6% ส่วนที่เหลืออีก 88.40% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ 0.490 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.349

ตารางที่ 4.36 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน) (\hat{Y}_2)

ตัวแปรทำนาย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อปริมาณงาน \hat{Y}_2	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		(ค่าคงที่)	2.617	0.266		
X_4 = มีความอิสระ	0.309	0.066	0.349	0.684	0.000*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a Dependent Variable : ปัจจัยที่ส่งผลต่อปริมาณงาน

ผลจากตารางที่ 4.36 จากการทดสอบสมมติฐาน ทำให้ทราบว่า ปัจจัยมีความอิสระ (X_4) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานเป็นตัวแปรที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน) (\hat{Y}_2) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านเวลา) (\hat{Y}_3) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านเวลา) (\hat{Y}_3)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.331	0.109	0.104	0.466	19.385	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.37 พบว่าค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่า Sig. (ความน่าจะเป็น) ที่ได้จากการคำนวณ = 0.000 น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ = 0.05 ดังนั้นเท่ากับ Sig. แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำไปใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านเวลา) ได้โดยที่ตัวแปรอิสระ 4 ตัว มีความแม่นยำในการพยากรณ์ (Adjusted R Square) หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม 10.4% ส่วนที่เหลืออีก 89.60% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ 0.466 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.331

ตารางที่ 4.38 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านเวลา) (\hat{Y}_3)

ตัวแปรทำนาย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อเวลา \hat{Y}_3	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)		2.399	0.430		5.578	0.000*
X_1 = มีขอบเขตงานที่ชัดเจน		0.399	0.091	0.331	4.403	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a Dependent Variable : ปัจจัยที่ส่งผลต่อเวลา

ผลจากตารางที่ 4.38 จากการทดสอบสมมติฐาน ทำให้ทราบว่า ปัจจัยมีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ

สมมติฐาน เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านเวลา) (Y_3) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยในภาพรวม (Y_T) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยในภาพรวม (Y_T)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.390	0.152	0.141	0.465	14.092	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.39 พบว่าค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่า Sig. (ความน่าจะเป็น) ที่ได้จากการคำนวณ = 0.000 น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ = 0.05 ดังนั้นเท่ากับ Sig. แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวสามารถนำไปใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยในภาพรวม ได้โดยที่ตัวแปรอิสระ 4 ตัว มีความแม่นยำในการพยากรณ์ (Adjusted R Square) หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม 14.1% ส่วนที่เหลืออีก 85.90% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ 0.465 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.390

ตารางที่ 4.40 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยในภาพรวม (\hat{Y}_T)

ตัวแปร ทำนาย	ในภาพรวม \hat{Y}_T	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(ค่าคงที่)	2.297	0.438		5.250	0.000*
	X_1 = มีขอบเขตงานที่ชัดเจน	0.255	0.103	0.205	2.468	0.015*
	X_4 = มีความอิสระ	0.213	0.071	0.250	3.013	0.003*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a Dependent Variable : ในภาพรวม

ผลจากตารางที่ 4.40 จากการทดสอบสมมติฐาน ทำให้ทราบว่า ปัจจัยมีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) และปัจจัยมีความอิสระ (X_4) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015, 0.003 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยในภาพรวม (\hat{Y}_T) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7) ปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านคุณภาพของงาน) (\hat{Y}_T) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7) ปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านคุณภาพของงาน) (\hat{Y}_T)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.538	0.289	0.271	0.374	15.752	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.41 พบว่าค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่า Sig. (ความน่าจะเป็น) ที่ได้จากการคำนวณ = 0.000 น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ = 0.05 ดังนั้นเท่ากับ Sig. แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำไปใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านคุณภาพของงาน) ได้โดยที่ตัวแปรอิสระ 4 ตัว มีความแม่นยำในการพยากรณ์ (Adjusted R Square) หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม 27.10% ส่วนที่เหลืออีก 72.90% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ 0.374 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.538

ตารางที่ 4.42 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยในภาพรวม (\hat{Y}_1)

ตัวแปรทำนาย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของงาน \hat{Y}_1	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(ค่าคงที่)	2.846	0.260		10.964	0.000*
	X_5 = การจัดสถานที่	0.240	0.079	0.313	3.024	0.003*
	X_6 = อุดหนุน	-0.381	0.077	-0.599	-4.978	0.000*
	X_7 = แสง	0.411	0.068	0.573	6.049	0.000*
	X_8 = เสียง	0.091	0.046	0.178	1.999	0.047*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a Dependent Variable : คุณภาพของงาน

ผลจากตารางที่ 4.42 จากการทดสอบสมมติฐาน ทำให้ทราบว่า ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุดหนุน (X_6) และปัจจัยด้านแสง (X_7) และปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003, 0.000, 0.000 และ 0.047 ทั้ง 4 ตัว ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึง ขอมรับสมมติฐาน เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (คุณภาพของงาน) (\hat{Y}_1) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุดหนุน (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7) ปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน) (\hat{Y}_2) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7) ปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน) (\hat{Y}_2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.390	0.152	0.141	0.483	14.041	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.43 พบว่าค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่า Sig. (ความน่าจะเป็น) ที่ได้จากการคำนวณ = 0.000 น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ = 0.05 ดังนั้นเท่ากับ Sig. แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำไปใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน) ได้โดยที่ตัวแปรอิสระ 4 ตัว มีความแม่นยำในการพยากรณ์ (Adjusted R Square) หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม 14.1% ส่วนที่เหลืออีก 85.90% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ 0.483 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.390

ตารางที่ 4.44 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน) (\hat{Y}_2)

ตัวแปรทำนาย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อปริมาณงาน \hat{Y}_2	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)		2.121	0.330		6.423	0.000*
	X_5 = การจัดสถานที่	0.189	0.078	0.207	2.430	0.016*
	X_7 = แสง	0.206	0.073	0.242	2.841	0.005*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a Dependent Variable : ปริมาณงาน

ผลจากตารางที่ 4.44 จากการทดสอบสมมติฐาน ทำให้ทราบว่า ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) และปัจจัยด้านแสง (X_7) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 และ 0.005 ตามลำดับ ทั้ง 2 ตัว ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน) (\hat{Y}_2) ได้
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7)
ปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย
(ด้านเวลา) (\hat{Y}_3) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยด้านการจัดสถานที่
(X_5) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7) ปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีผลต่อความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านเวลา) (\hat{Y}_3)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.511	0.261	0.242	0.425	13.687	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.45 พบว่าค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่า Sig. (ความน่าจะเป็น) ที่ได้
จากการคำนวณ = 0.000 น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ = 0.05 ดังนั้นเท่ากับ Sig. แสดงว่า มีตัวแปรอิสระ
อย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำไปใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้
การแพทย์แผนไทย (ด้านเวลา) ได้โดยที่ตัวแปรอิสระ 4 ตัว มีความแม่นยำในการพยากรณ์ (Adjusted
R Square) หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม 24.20% ส่วนที่เหลืออีก 75.80% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปร
อื่น ๆ โดยมีค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ 0.425 และมี
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.511

ตารางที่ 4.46 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านเวลา) (\hat{Y}_3)

ตัวแปร ทำนาย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อเวลา \hat{Y}_3	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)		2.292	0.305		7.511	0.000*
	X_5 = การจัดสถานที่	0.304	0.092	0.339	3.319	0.001*
	X_6 = อุณหภูมิ	-0.240	0.088	-0.314	-2.716	0.007*
	X_7 = แสง	0.248	0.075	0.310	3.280	0.001*
	X_8 = เสียง	0.150	0.048	0.247	3.138	0.002*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a Dependent Variable : เวลา

ผลจากตารางที่ 4.46 จากการทดสอบสมมติฐาน ทำให้ทราบว่า ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7) และปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001, 0.007, 0.001 และ 0.002 ตามลำดับ ทั้ง 4 ตัว ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านเวลา) (\hat{Y}_3) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.4 ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7) ปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย ในภาพรวม (\hat{Y}_T) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X₅) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X₆) ปัจจัยด้านแสง (X₇) ปัจจัยด้านเสียง (X₈) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยในภาพรวม (\hat{Y}_T)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.612	0.374	0.358	0.321	23.147	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.47 พบว่าค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่า Sig. (ความน่าจะเป็น) ที่ได้จากการคำนวณ = 0.000 น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ = 0.05 ดังนั้นเท่ากับ Sig. แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำไปใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยในภาพรวมได้โดยที่ตัวแปรอิสระ 4 ตัว มีความแม่นยำในการพยากรณ์ (Adjusted R Square) หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม 35.8% ส่วนที่เหลืออีก 64.20% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ 0.321 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.612

ตารางที่ 4.48 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยในภาพรวม (\hat{Y}_T)

ตัวแปรทำนาย	ในภาพรวม \hat{Y}_T	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)		0.082	0.230		9.045	0.000*
X ₅ = การจัดสถานที่		0.258	0.069	0.351	3.736	0.000*
X ₆ = อุณหภูมิ		-0.162	0.067	-0.259	-3.435	0.016*
X ₇ = แสง		0.270	0.057	0.412	4.743	0.000*
X ₈ = เสียง		0.114	0.036	0.230	3.173	0.002*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a Dependent Variable : ในภาพรวม

ผลจากตารางที่ 4.48 จากการทดสอบสมมติฐาน ทำให้ทราบว่า ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X₅) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X₆) ปัจจัยด้านแสง (X₇) และปัจจัยด้านเสียง (X₈) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000,

0.016, 0.000 และ 0.002 ตามลำดับ ทั้ง 4 ตัว ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยในภาพรวม (\hat{Y}_T) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4.1 ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7) ปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านคุณภาพของงาน) (\hat{Y}_T) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7) ปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านคุณภาพของงาน) (\hat{Y}_T)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.578	0.334	0.313	0.363	15.466	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.49 พบว่าค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่า Sig. (ความน่าจะเป็น) ที่ได้จากการคำนวณ = 0.000 น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ = 0.05 ดังนั้นเท่ากับ Sig. แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำไปใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านคุณภาพของงาน) ได้โดยที่ตัวแปรอิสระ 8 ตัว มีความแม่นยำในการพยากรณ์ (Adjusted R Square) หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม 31.3% ส่วนที่เหลืออีก 68.70% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ 0.363 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.578

ตารางที่ 4.50 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านคุณภาพของงาน) (\hat{Y}_1)

ตัวแปร ทำนาย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของ งาน \hat{Y}_1	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(ค่าคงที่)	1.936	0.355		5.448	0.000*
	X_1 = มีขอบเขตงานที่ชัดเจน	0.214	0.078	0.204	2.749	0.007*
	X_5 = การจัดสถานที่	0.196	0.081	0.243	2.428	0.016*
	X_6 = อุดหนุน	-0.280	0.076	-0.409	-3.703	0.000*
	X_7 = แสง	0.317	0.065	0.443	4.904	0.000*
	X_8 = เสียง	0.104	0.042	0.192	2.497	0.014*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a Dependent Variable : คุณภาพของงาน

ผลจากตารางที่ 4.50 จากการทดสอบสมมติฐาน ทำให้ทราบว่า ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุดหนุน (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7) และปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007, 0.016, 0.000, 0.000 และ 0.014 ตามลำดับ ทั้ง 5 ตัว ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (คุณภาพของงาน) (\hat{Y}_1) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4.2 ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุดหนุน (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7) ปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน) (\hat{Y}_2) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.51 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7) ปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน) (\hat{Y}_2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.417	0.174	0.163	0.476	16.524	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.51 พบว่าค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่า Sig. (ความน่าจะเป็น) ที่ได้จากการคำนวณ = 0.000 น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ = 0.05 ดังนั้นเท่ากับ Sig. แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำไปใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน) ได้โดยที่ตัวแปรอิสระ 8 ตัว มีความแม่นยำในการพยากรณ์ (Adjusted R Square) หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม 16.3% ส่วนที่เหลืออีก 83.70% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ 0.476 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.417

ตารางที่ 4.52 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน) (\hat{Y}_2)

ตัวแปรทำนาย	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปริมาณงาน \hat{Y}_2	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)		0.941	0.337		5.765	0.000*
	X_4 = มีความอิสระ	0.209	0.071	0.237	2.926	0.004*
	X_5 = การจัดสถานที่	0.244	0.078	0.254	3.142	0.002*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a Dependent Variable : ปริมาณงาน

ผลจากตารางที่ 4.52 จากการทดสอบสมมติฐาน ทำให้ทราบว่า ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) และปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) มีค่า sig. เท่ากับ 0.004 และ 0.002 ตามลำดับ ทั้ง 2 ตัว ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านปริมาณงาน) (Y_2) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4.3 ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7) ปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านเวลา) (Y_3) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.53 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7) ปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านเวลา) (Y_3)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.477	0.228	0.213	0.433	15.346	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.53 พบว่าค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่า Sig. (ความน่าจะเป็น) ที่ได้จากการคำนวณ = 0.000 น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ = 0.05 ดังนั้นเท่ากับ Sig. แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำไปใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านเวลา) ได้โดยที่ตัวแปรอิสระ 8 ตัว มีความแม่นยำในการพยากรณ์ (Adjusted R Square) หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม 21.30% ส่วนที่เหลืออีก 78.70% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ 0.433 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.477

ตารางที่ 4.54 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านเวลา) (\hat{Y}_3)

ตัวแปร ทำนาย	ปัจจัยที่ส่งผลต่อเวลา \hat{Y}_3	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(ค่าคงที่)	0.087	0.319		7.177	0.000*
	X_1 = มีขอบเขตงานที่ชัดเจน	0.199	0.054	0.163	2.214	0.028*
	X_5 = การจัดสถานที่	0.199	0.072	0.221	2.752	0.007*
	X_8 = เสียง	0.153	0.048	0.252	3.155	0.002*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a Dependent Variable : เวลา

ผลจากตารางที่ 4.54 จากการทดสอบสมมติฐาน ทำให้ทราบว่า ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) และ ปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.028, 0.007 และ 0.002 ตามลำดับ ทั้ง 2 ตัว ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานเป็นตัวแปรที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย (ด้านเวลา) (\hat{Y}_3) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4.4 ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7) ปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยในภาพรวม (\hat{Y}_7) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.55 แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง ปัจจัยที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน (X_1) ปัจจัยที่มีความท้าทายอยู่เสมอ (X_2) ปัจจัยที่มีความหลากหลาย (X_3) ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุณหภูมิ (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7) ปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยในภาพรวม (\hat{Y}_T)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
0.624	0.390	0.370	0.318	19.661	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 4.55 พบว่าค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่า sig. (ความน่าจะเป็น) ที่ได้จากการคำนวณ = 0.000 น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ = 0.05 ดังนั้นเท่ากับ Sig. แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำไปใช้พยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยในภาพรวมได้โดยที่ตัวแปรอิสระ 8 ตัว มีความแม่นยำในการพยากรณ์ (Adjusted R Square) หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม 37.00% ส่วนที่เหลืออีก 63.00% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ 0.318 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.624



ตารางที่ 4.56 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของปัจจัยในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยในภาพรวม (\hat{Y}_T)

ตัวแปร ทำนาย	ในภาพรวม \hat{Y}_T	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)		1.989	0.233		8.546	0.000*
X_4 = มีความอิสระ		0.103	0.052	0.155	1.988	0.049*
X_5 = การจัดสถานที่		0.216	0.072	0.293	3.005	0.003*
X_6 = อุดหนุน		-0.138	0.067	-0.220	-2.051	0.042*
X_7 = แสง		0.224	0.061	0.342	3.680	0.000*
X_8 = เสียง		0.105	0.036	0.211	2.916	0.004*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a Dependent Variable : ในภาพรวม

ผลจากตารางที่ 4.56 จากการทดสอบสมมติฐาน ทำให้ทราบว่า ปัจจัยที่มีความอิสระ (X_4) ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ (X_5) ปัจจัยด้านอุดหนุน (X_6) ปัจจัยด้านแสง (X_7) และปัจจัยด้านเสียง (X_8) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.049, 0.003, 0.042, 0.000 และ 0.004 ตามลำดับ ทั้ง 4 ตัว ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยในภาพรวม (\hat{Y}_T) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

4.2 ผลการสรุปการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.57 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์

ปัจจัยประชากรศาสตร์	ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย			
	คุณภาพของงาน	ปริมาณงาน	เวลา	ในภาพรวม
เพศ	-	-	-	-
อายุ	-	-	-	-
ระดับการศึกษา	-	-	-	-
รายได้ต่อเดือน	✓	-	-	-
สถานภาพ	-	-	-	-
ช่วงเวลาการทำงาน	✓	✓	-	✓
ตำแหน่ง	-	-	-	-

✓ คือ มีผลกับระดับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.58 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านงาน

ปัจจัยด้านงาน	ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย			
	คุณภาพของงาน	ปริมาณงาน	เวลา	ในภาพรวม
มีขอบเขตงานที่ชัดเจน	✓	-	✓	✓
มีความท้าทายอยู่เสมอ	-	-	-	-
มีความหลากหลาย	-	-	-	-
มีความอิสระ	✓	✓	-	✓

✓ คือ มีผลกับระดับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.59 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย			
	คุณภาพของ งาน	ปริมาณงาน	เวลา	ในภาพรวม
การจัดสถานที่	✓	✓	✓	✓
อุณหภูมิ	✓	-	✓	✓
แสง	✓	✓	✓	✓
เสียง	✓	-	✓	✓

✓ คือ มีผลกับระดับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย 2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านงานขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย 3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์แผนไทยในสถาบันการศึกษาจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 58 คน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 70 คน และมหาวิทยาลัยรังสิต จำนวน 32 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 160 คน โดยการเก็บกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และหลักการในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบตามสะดวก (Convenience sampling) คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้จากการโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 จำนวนทั้งหมด 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้คือ ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย คือ Independent Sample t - test, One - way ANOVA (Analysis of Variance) และ Multiple Linear Regression Analysis โดยใช้วิธี Stepwise

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปผลการวิจัยดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่างช่วงอายุ 26 - 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโท รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท สถานภาพโสด ส่วนใหญ่ทำงานมาแล้ว 2 - 5 ปี และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

5.1.2 ปัจจัยด้านงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน ในด้านปัจจัยด้านมีขอบเขตงานที่ชัดเจนมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความหลากหลาย ปัจจัยด้านความท้าทาย และปัจจัยด้านความมีอิสระ

5.1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านปัจจัยด้านแสงมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการจัดสถานที่ ปัจจัยด้านอุณหภูมิ และปัจจัยด้านเสียง

5.1.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัยด้านคุณภาพของงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านปริมาณงาน และปัจจัยด้านเวลา

5.1.5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

- ปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน และช่วงเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน

ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างรายได้ต่อเดือน ในรายด้าน พบว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน และช่วงเวลาการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม ด้านคุณภาพของงานและด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

- ปัจจัยด้านงานขององค์กร ในด้านปัจจัยการมีขอบเขตงานที่ชัดเจน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน เวลา และในด้านภาพรวม และปัจจัยด้านความมีอิสระ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และในด้านภาพรวม

- สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านปัจจัยในการจัดสถานที่ และด้านแสง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และในด้านภาพรวม ปัจจัยด้านอุณหภูมิ และเสียง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงาน เวลา และในด้านภาพรวม

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ปัจจัยด้านงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์แผนไทยในสถาบันการศึกษาจังหวัดปทุมธานี สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน พบว่า รายได้ต่อเดือน และช่วงเวลาการทำงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงได้ทดสอบด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยด้านคุณภาพแตกต่างกัน ในด้านรายได้ต่อเดือน โดยส่วนใหญ่กลุ่มที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท และช่วงเวลาการทำงานโดยส่วนใหญ่ทำงานมาแล้ว 2 - 5 ปี แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายพุดธิพงษ์ ชิบเข (2555) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท G - Able จำกัด พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัสพร บุญศิลป์ (2553) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน และการรับรู้ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวมทั่วทั้งองค์กร (TQM) : เฉพาะกรณีพนักงานบริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า รายรับต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านงานขององค์กร ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านงาน ด้านมีขอบเขตงานที่ชัดเจน และด้านมีความอิสระ มีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนงเงา พูลเพิ่ม (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ดวานซ์ แพคเกจจิ้ง จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ มีอิสระในการควบคุมและตัดสินใจในการปฏิบัติ และสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pavee Suvagondha (2003) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ ความพึงพอใจในงานและสิ่งแวดล้อมในงาน พบว่า บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์และการรับรู้สภาพแวดล้อมแตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งจันทร์ ศรีบุญยะแก้ว (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานวัฒนธรรมองค์กร และความสัมพันธ์ของบุคลากรการศึกษาตามอักษาระดับอำเภอและศูนย์การศึกษานอก

ระบบ สังกัดการศึกษาตามอรรถาจารย์และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบจังหวัดชลบุรี พบว่า ในด้านงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ได้รับมีความหลายและง่ายต่อการปฏิบัติ และสามารถทำสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ได้

3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดสถานที่ ด้านอุณหภูมิ ด้านแสง และด้านเสียง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัตยชัย จิตต์ประสงค์ (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมด้านกายภาพอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นายปริญญา เขิดเกียรติพล (2550) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมทางกายภาพในห้องปฏิบัติการเขียนแบบสถาปัตยกรรม พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพในห้องปฏิบัติการเขียนแบบสถาปัตยกรรม ในเรื่องของการจัดห้อง เฟอร์นิเจอร์ แสง สี และการระบายอากาศแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการเรียนและการทำงานของผู้เรียนแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิต อมินทลาซ (2553) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไฮ-เทคลาว แอ็พ แพร็ล จำกัด พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อากาศ และเสียง มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานอยู่ในระดับมาก

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านงาน ในด้านความมีอิสระ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นทางผู้บริหารต้องปรับปรุงปัจจัยด้านงาน ในด้านความมีอิสระ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงานด้วยตัวเองอย่างเต็มที่ และให้ได้เนื้องานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.2 จากผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ในด้านเสียง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นทางผู้บริหารจะต้องจัดการควบคุมสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานด้านเสียง ให้มีเสียงดังรบกวนในช่วงเวลาการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด

5.3.3 จากผลการศึกษาพบว่า ช่วงเวลาการทำงาน 2 - 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงเวลาการทำงานอยู่ในกลุ่มนี้ ซึ่งสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนด้านการแพทย์แผนไทยได้ดำเนินการเปิดการเรียนการสอนมาประมาณ

10 - 12 ปีเท่านั้น และบวกกับบุคลากรในด้านการแพทย์แผนไทยมีจำนวนน้อย จึงทำให้ผลการศึกษาในช่วงเวลาการทำงานของผู้สอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม 2 - 5 ปี

5.3.4 จากผลการศึกษาพบว่า การเพิ่มคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในด้านปัจจัยด้านงาน ในด้านงานที่มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานต้องมีขอบเขตงานที่ชัดเจน มีความอิสระในการทำงานนั้น ๆ อย่างเต็มที่ และในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ควรต้องมีการปรับปรุงปัจจัยทางด้านการจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง และเสียงให้มีความเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน

5.3.5 จากผลการศึกษาพบว่า ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านปริมาณงานให้สูงขึ้น จะต้องให้ความอิสระในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ในด้านการจัดสถานที่ และแสง

5.3.6 จากผลการศึกษาพบว่า ในด้านเวลา สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ จะต้องปรับปรุงปัจจัยด้านงาน ในด้านการมีขอบเขตงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทราบหน้าที่ และขอบเขตของงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน จึงจะทำให้ระยะเวลาการดำเนินงาน การวางแผน และการส่งงานเป็นไปตามกำหนดที่วางไว้อย่างเหมาะสม และในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ควรมีการปรับปรุงในด้านการจัดสถานที่ และแสง

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการแพทย์แผนไทยในสถาบันการศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อาทิเช่น นักศึกษา ผู้มาใช้บริการด้านการแพทย์แผนไทย และในขอบเขตพื้นที่ต่างออกไป เช่น ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคอีสาน ภาคใต้ เนื่องจากสภาพพื้นที่ต่างกันไป ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

5.4.2 เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งไม่สามารถทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งได้ จึงควรมีการศึกษาวิจัยในลักษณะเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้เข้าใจถึงปัญหาและสามารถแก้ไขได้ตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น

5.4.3 การศึกษาในครั้งนี้อยู่ไม่ชี้ชัดว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติอย่างแท้จริง ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมุ่งเน้นการศึกษาให้ครอบคลุมทุกปัจจัย เช่น ผลตอบแทนจากการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

บรรณุกรม

- กล้าหาญ ฒ นาน. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่. วารสารวิทยาการจัดการ, 31(1), 39-45.
- กิ่งจันทร์ ศรีบุญยะแก้ว. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จงพร ทิศอุ้น. (2555). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท คิวโซ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. (การค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- จิตรวราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). การศึกษาปัจจัยกระบวนการต้นทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เจนวิทย์ สิทธีวงศ์. (2555). อิทธิพลของการเรียนรู้และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านสมรรถนะของบุคลากร บริษัท โพรเกรส เซอร์วิส ซัพพอร์ต จำกัด (กลุ่มบริษัทให้บริการสนับสนุนงานต่อเครือธนาคารกสิกรไทย). (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ทิพวรรณ ศิริสมภพ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออกสทิน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- นักวิชาการกลุ่มระเบียบวิธีสถิติ. (2549). เทคนิคการสุ่มตัวอย่างและการประมาณค่า. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและวิชาการสถิติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

บรรณุกรม (ต่อ)

- นันทนา แต่ประเสริฐ. (2550). **Inferential statistics การใช้และการแปลผล**. สืบค้น 8 พฤษภาคม 2558, จาก <http://www.dpck5.com/trc/Sheet/Sheet52/Analysis52/A5>
- ปริญญา เชิดเกียรติพล. (2550). **สภาพแวดล้อมทางกายภาพในห้องปฏิบัติการเขียนแบบสถาปัตยกรรม**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง).
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท วยเอส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- พิชิต ฤทธิรัฐ. (2550). **หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 6)**. กรุงเทพฯ : เอเชีย ออฟ เคอร์รี่มีส์.
- พุทธิพงษ์ ชิบเข. (2555). **ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท G - Able จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- ไพจิตร พรหมจันทร์. (2551). **ภาวะผู้นำของผู้จัดการสาขากับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์).
- ภัสพร บุญศิลป์. (2553). **การรับรู้ด้านการบริหารคุณภาพโดยรวมทั่วทั้งองค์กร (TQM) และความพึงพอใจในการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- โสภษา อรัญวัฒน์. (2009). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล.
- สมชาย วรกิจเกษมสกุล. (2554). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. สืบค้น 17 พฤษภาคม 2558, จาก <http://www.udru.ac.th/website/index.php/2011-12-01-03-25-36/685-2011-12-01-03-24-27.html>
- สมจิต อมินทลาซ. (2553). **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไฮ-เทคลาว แอ็พแพเรล จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สาวิตรี อิมบูรณาประวัตติ. (2552). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอสซีบี แคปิตอล เซอร์วิส จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สัญญาชัย จิตต์ประสงค์. (2552). ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูที่ปฏิบัติการสอน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง).
- สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2553). คู่มือ สถานที่ทำงานน่าอยู่
น่าทำงาน “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา”. นนทบุรี : สำนักงานกิจการ
โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2).
ปทุมธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพล เพชรไกร. (2554). เทคนิคการจูงใจ. อัญชยา : เทียนวัฒนาพริ้นท์ติ้ง.
- อนงเงา พูลเพิ่ม. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแอ็ด
วานซ์แพคเกจจิ้ง จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ-
พระนครศรีอยุธยา).
- อิทธิพล ดีพร้อม. (2554). รูปแบบในการสื่อสารที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา
พนักงานองค์การภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- Pavee, S. (2003). **Relationships among creative style preference, job satisfaction, and work
environment**. Alliant International University: San Diego.





แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เรียนท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านตอบคำถามให้ครบถ้วนตามความเป็นจริง ทุกคำตอบและข้อมูลทุกข้อจะถูกเก็บเป็นความลับ จะนำเฉพาะบทสรุปเพื่อใช้ประมวลผลในภาพรวมเท่านั้น ขอขอบพระคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ธัชพร เพื่องามพร

นักศึกษามหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี () 2. 26 - 30 ปี
() 3. 31 - 40 ปี () 4. 41 - 50 ปี
() 5. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี
() 3. ปริญญาโท () 4. ปริญญาเอก

4. รายได้ต่อเดือน

- () 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท () 2. 10,001 - 20,000 บาท
() 3. 20,001 - 30,000 บาท () 4. 30,001 บาทขึ้นไป

5. สถานภาพ

- () 1. โสด () 2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
() 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

6. ช่วงเวลาการทำงาน

- () 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี () 2. 2 - 5 ปี
() 3. 6 - 9 ปี () 4. 10 ปีขึ้นไป

7. ตำแหน่ง

- () 1. ข้าราชการ () 2. พนักงานราชการ
() 3. พนักงานมหาวิทยาลัย () 4. ลูกจ้างชั่วคราว
() 5. อื่น ๆ (ระบุ).....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับระดับความเห็นด้วยของท่าน

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยด้านงาน					
มีขอบเขตงานที่ชัดเจน					
1. ท่านทราบหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายของท่าน					
2. ท่านทราบขอบเขตงานที่ท่านปฏิบัติอย่างชัดเจน					
มีความท้าทายอยู่เสมอ					
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความยากและท้าทายความสามารถ					
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านกระตือรือร้นอยู่เสมอ					
มีความหลากหลาย					
5. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติต้องใช้ความสามารถหลากหลาย					
6. งานที่ท่านได้รับมอบหมายต้องใช้ทักษะความสามารถจึงจะทำได้					
มีความอิสระ					
7. ท่านมีอิสระในการทำงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่					
8. งานที่ได้รับมอบหมายมีการใช้ความคิดสร้างสรรค์					

ปัจจัยในการทำงาน	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน					
การจัดสถานที่					
9. การจัดสถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
10. พื้นที่ทำงานมีการแบ่งสัดส่วนอย่างชัดเจน					
11. สถานที่ทำงานสะอาดและปลอดภัย					
อุณหภูมิ					
12. ภายในห้องทำงานมีอุณหภูมิพอเหมาะแก่การทำงานมีการระบายอากาศที่ดี					
13. อุณหภูมิในที่ทำงานเหมาะสม ไม่ร้อนหรือเย็นเกินไป					
14. อุปกรณ์ระบายอากาศในที่ทำงานของท่าน มีการดูแลทำความสะอาดเป็นประจำ					
แสง					
15. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน					
16. ความเข้มแสงบริเวณที่ทำงานเหมาะสมกับประเภทของงาน					
17. แสงที่ใช้ในการทำงาน สบายตา ไม่แสบตา					
เสียง					
18. พื้นที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวน					
19. พื้นที่โดยรอบไม่มีเสียงยานพาหนะหรือเครื่องจักรรบกวน					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ประสิทธิภาพในการทำงาน					
คุณภาพของงาน					
20. งานที่ท่านทำมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์					
21. ผลงานของท่านมีความประณีต เรียบร้อย					
22. ผลงานที่สำเร็จแล้วเป็นที่พึงพอใจให้กับ ผู้ที่เกี่ยวข้อง					
23. ท่านปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงได้เป็น อย่างดีตามแผน และมาตรฐานที่วางไว้					
ปริมาณงาน					
24. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความ สมดุลกับกำลังคน					
25. วัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
26. ปริมาณงานที่ท่านได้เป็นไปตามที่คาดหวัง					
27. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความ สมดุลกับระยะเวลาที่กำหนด					
เวลา					
28. ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานของท่าน เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
29. ท่านส่งผลงานที่แล้วเสร็จตรงตาม ระยะเวลาที่กำหนด					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
30. ท่านปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด					
31. ท่านมีการวางแผนการดำเนินงานก่อนเริ่มงาน เพื่อประหยัดเวลาในการทำงาน และได้ประโยชน์สูงสุด					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวธนัชพร เพ็ญงามพร
วันเดือนปีเกิด	5 กุมภาพันธ์ 2533
ที่อยู่ที่สามารถติดต่อ	หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 39 หมู่ 1 ถนนรังสิต - นครนายก (คลองหก) อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จาก โรงเรียนเบตง “วีระราษฎร์ประสาน” อำเภอเบตง จังหวัดยะลา
พ.ศ. 2554	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
พ.ศ. 2556	เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2554	ตำแหน่ง แพทย์แผนไทย สถานพยาบาลการแพทย์แผนไทย ประยุกต์ วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
พ.ศ. 2555	ตำแหน่ง อาจารย์ผู้ช่วยสอน วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
พฤศจิกายน 2557 - ปัจจุบัน	ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการและประสานงานทั่วไป หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี