

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา : ข้าราชการกรมการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก

จิตรีรัตน์ คุ้มวงศ์¹

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ในแต่ละด้าน อันจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นข้อมูลสำหรับการหาแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์ และนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ สังกัดกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก 2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก 3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2. ตัวแปรตาม คือ การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพ

การทำงานและด้านความมั่นคงในงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสังกัดกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย จากนั้นนำข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รวบรวมมาวิเคราะห์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน t-test, F-test หรือ One-Way ANOVA และการเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธี LSD (Least Square Difference) โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 ส่วนมากมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็น

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

² ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

ร้อยละ 60.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 65 มีประเภทตำแหน่งทั่วไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1–5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1

2. ข้าราชการกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ

3. จากการเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่าที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ในด้านอายุ ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศ และระดับการศึกษา จะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ปัจจัย, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยส่วนบุคคล

บทนำ

ปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสนใจทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ซึ่งถือว่า “คน” เป็น “ทุนมนุษย์” ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยงาน จึงได้หันมาให้ความสนใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยปัจจัยด้านบุคลากรได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้หน่วยงานมีความเจริญรุ่งเรืองและประสบความสำเร็จได้ หากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ย่อมส่งผลทำให้งานของหน่วยงานมีทั้งปริมาณและคุณภาพดีตามไปด้วย อย่างไรก็ตามความรู้และความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียวก็อาจไม่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรของหน่วยงานนั้นปราศจากความตั้งใจ และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งการที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถจนเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ สิ่งที่สำคัญขึ้นอยู่กับความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานในหน่วยงาน ดังนั้น ความพึงพอใจของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องตระหนักและคำนึงอยู่เสมอ เพราะความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงาน มีผลต่อความสำเร็จของงาน หากบุคลากรในองค์กรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน และเป็นปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงข้ามหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องหมายให้เห็นถึงการบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ด้วยเหตุนี้การประสบความสำเร็จหรือเจริญก้าวหน้าการบริหารที่ดีของหน่วยงาน จึงต้องประกอบด้วยเงื่อนไขและองค์ประกอบ 2 ประการ คือระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากรในหน่วยงานนั้นมีความพึงพอใจสูง ซึ่งทั้ง 2 องค์ประกอบถือเป็นหัวใจสำคัญของทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะในส่วนของการบริหารงานถือเป็นปัจจัยภายในที่ผู้บริหารต้องเป็นผู้จัดกระบวนการต่างๆ ให้มีความ

สอดคล้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ไม่ยากนัก หากผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ดีพอ แต่ในส่วนของการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรกลับเป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่ถนัดนัก เพราะความต้องการของบุคลากรแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ตามสภาพของบุคคลนั้น ขณะเดียวกันความก้าวหน้าหรือการพัฒนาองค์การให้ได้รับความสำเร็จสูงสุดก็มาจากประสิทธิภาพของบุคลากรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานมีผลต่อความสำเร็จของงาน รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานด้วย

กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เป็นหน่วยงานภาครัฐภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงสาธารณสุข และเป็นองค์กรที่มีรูปแบบโครงสร้างขนาดใหญ่ โดยประกอบด้วยหน่วยงานภายในต่าง ๆ จำนวน 21 หน่วยงาน ซึ่งต่างก็มีภารกิจที่สำคัญและที่ปฏิบัติแตกต่างกันออกไปตามโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานต้องรับผิดชอบ ดังนั้นการรักษาทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่กับหน่วยงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้การบริหารงานมีความต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เสียบุคลากรที่มีความชำนาญงานนั้น ๆ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละด้าน

ปัจจุบันผู้ศึกษารับราชการในสังกัดกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก มีความสนใจที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาข้าราชการกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ที่ผู้ศึกษาปฏิบัติงานอยู่เพื่อหาคำตอบของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน อันจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นข้อมูลสำหรับการหาแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ สังกัดกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

ขอบเขตการศึกษา

ด้านประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (N) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ซึ่งจะทำการเลือกจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n) ในการวิจัยครั้งนี้โดยใช้สูตรในการคำนวณ

ด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม คือ ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ด้านระยะเวลาในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เป็นระยะเวลา 1 เดือน คือเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2560

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ที่จะสามารถส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกต่อไป
2. ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา สามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการกำหนดปัจจัยที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทบทวนวรรณกรรม หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

Maslow, (1970) ได้ศึกษาว่าพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุม โดยแรงจูงใจต่างๆ แรงจูงใจเหล่านี้ มีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรได้รับทราบว่า แรงจูงใจหรือความต้องการของพนักงานในองค์กรนั้นมีรูปแบบอย่างไรบ้าง ความรู้ในเรื่องดังกล่าวได้รับการศึกษาอย่างถูกต้อง จนกระทั่งตั้งเป็นทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจคนขึ้นไว้ ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนไว้ดังนี้ คือ 1. มนุษย์มีความต้องการและความต้องการจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุด จนกระทั่งตาย 2. เมื่อมีการตอบสนองความต้องการแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการลำดับต่อไปนี้ที่ยังไม่ได้ตอบสนองจะมีอิทธิพลต่อไป และ 3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในลำดับขั้นสูงขึ้นต่อไปก็จะติดตามมา

มาสโลว์ ได้ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูงไว้ 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการทางอาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการทางความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองภัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Belonging Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ได้แก่ ความต้องการในเรื่องของความรู้ ความสามารถ รวมทั้งความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตัวเอง

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความคาดหวังของตน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก Herzberg, (1959) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนเพื่อที่จะทราบว่าจะอะไร คือสิ่งที่มีอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงาน ปรากฏว่าความพอใจและไม่พอใจหาได้เกิดจากสิ่งเดียวกันไม่ แต่เกิดจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) คือ มีปัจจัยบางประการเกี่ยวกับงานที่ทำ ซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นและจูงใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามแม้จะไม่มีปัจจัยที่ว่านี้อยู่ก็มิได้หมายความว่า คนทำงานจะไม่มี ความพอใจในงานที่ทำ องค์ประกอบของปัจจัยที่จะกล่าวต่อไปนี้ จะเป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) องค์ประกอบนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุดเพราะเมื่อได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหามาต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้ปฏิบัติเป็นผลสำเร็จ เขาจะรู้สึกพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับความยกย่องนับถือ (Recognition) การที่ผลงานของผู้ทำงานได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือ หรือแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ทำงานเกิดความภาคภูมิใจ และมีผลในการกระตุ้นจูงใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้น การยอมรับนับถือดังกล่าวนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จของงานด้วย

1.3 ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ผู้ที่สัมผัสงานจำนวนไม่น้อยที่รู้สึกพึงพอใจเมื่อได้ทำงานที่ต้องใช้

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้น ผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องตรวจควบคุมมากเกินไป การให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานอย่างเต็มที่ จะทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง และเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factors) กล่าวคือ มีปัจจัยบางประการที่เกี่ยวกับงานซึ่งจะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น ที่จะทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน แต่ปัจจัยเหล่านี้จะมีประสิทธิภาพเพียงไรก็ตามก็ไม่ใช่สิ่งที่จะจูงใจให้คนทำงานเพิ่มมากขึ้นจากเคยทำตัวอย่าง ปัจจัยค้ำจุนที่กล่าวมานี้ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) ได้แก่ การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจระหว่างบุคลากรในองค์กร ความไร้ประสิทธิภาพขององค์กร และการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม เป็นต้น

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ผู้บังคับบัญชามีอคติลำเอียง และขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง ทั้งยังไม่สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือเทคนิคใหม่ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervision) ได้แก่ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาของตนได้ เพราะผู้บังคับบัญชาวางตนไม่ยอมให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำด้วย

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน เช่น ที่ตั้งของที่ทำงานไม่มี ขาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานที่ทำมีมากเกินไป หรือน้อยเกินไปไม่เพียงพอกับความต้องการ

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) คือ การที่ต่างคนต่างทำงานโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแข่งขันชิงดีชิงเด่นการเอาตัวรอดโดยการทับถมเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นสาเหตุแห่งการสร้างความไม่พอใจในการทำงานทั้งสิ้น

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) ได้แก่ การเข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชามิยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะและทำตนเป็นตัวถ่วงความเจริญของหน่วยงาน ก็เป็นส่วนสร้างความไม่พอใจในการทำงานได้เช่นกัน

2.7 เงินเดือน (Salary) หรือเงินค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ รวมตลอดถึงการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้างช้าเกินไป เงินเดือนหรือค่าจ้างระหว่างคนเก่ากับคนใหม่ แตกต่างกันน้อยเกินไป ทำให้เกิดการเปรียบเทียบและกลายเป็นความไม่พอใจในการทำงานไปในที่สุด

2.8 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ลักษณะของอาชีพที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต้องการว่าอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

2.9 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานว่ามีความมั่นคง หรือไม่มั่นคงเพียงใด เช่น ระยะเวลาของงาน ความมั่นคงหรือไม่มั่นคงของหน่วยงาน

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ของงานที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของบุคคล ซึ่งเป็นผลให้เกิดความรู้สึกอย่างไร้โดยบังเอิญ

2.11 ความเจริญก้าวหน้า (Growth) หมายถึงโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น สิ่งที่น่าสนใจประการหนึ่งก็คือ ปัจจัยกระตุ้น หรือปัจจัยตัวจูงใจ 2 ประการแรกที่กำลังกล่าวมา คือ ความสัมฤทธิ์ผลของงาน และได้รับความยอมรับนับถือ นั่นจะเป็นความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว และดำรงอยู่ในระยะเวลาอันสั้น (Short Duration) ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ เช่นความรู้สึกรับผิดชอบลักษณะงาน และความก้าวหน้าจะอยู่ในความรู้สึกได้นาน (Long Duration)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉัตรฐา กริทธิธู (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มี อายุระหว่าง 25 ปี ถึง 35 ปี มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนงานและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

วรภรณ์ คำเพชรดี (2552) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานีผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานีทั้ง 5 ด้านประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง (2) บุคลากรของสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานีที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่ฝ่ายปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กรกช ใจซื่อตรง (2549) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานในระดับปฏิบัติการส่วนมากมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า อยู่ในระดับปาน

กลาง (2) พนักงานในระดับบังคับบัญชาส่วนมากมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใน ด้านความสำเร็จ ของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านสภาพการ ทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

เครื่องมือวิจัยและวิธีการดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา ข้าราชการกรมการแพทย์แผน ไทยและการแพทย์ทางเลือก เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งกระทำโดยการระบุ ปัญหาสำหรับการศึกษา การกำหนดวัตถุประสงค์และการตั้งสมมติฐานเพื่อทดสอบ ซึ่งทำการเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบการศึกษา

ประชากรที่ทำการวิจัย

ประชากร (N) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดกรมการแพทย์แผนไทยและ การแพทย์ทางเลือก มีจำนวนทั้งสิ้น 235 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ ทางเลือก ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Taro Yamane, 1997) ที่ระดับความ เชื่อมั่น 95% มีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณไม่เกิน 5% จากการคำนวณและเพื่อความคลาดเคลื่อน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประมาณ 149 คน โดยผู้วิจัยจะใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นจาก กรอบแนวคิด จากการศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาสร้างแบบสอบถามโดยแบ่ง แบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็น แบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมีหลาย คำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ตามองค์ประกอบ 10 ด้าน จำนวน 54 ข้อ ได้แก่ 1) ด้าน ความสำเร็จในงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความ รับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 6) ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน 7) ด้าน

เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 9) ด้านสภาพการทำงาน และ10) ด้านความมั่นคงในงาน

จากข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ (Rating Scale) โดยใช้น้ำหนักความสำคัญเฉลี่ยให้ค่าคะแนนคำถามเชิงบวกทุกข้อ (รวีวรรณ ชินะตระกูล, 2540) ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในเรื่องดังกล่าว มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในเรื่องดังกล่าว มาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในเรื่องดังกล่าว ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในเรื่องดังกล่าว น้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยในเรื่องดังกล่าว น้อยที่สุด

ในการแปลความค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้คำนวณเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ย จะได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

วิธีการสร้างเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาข้าราชการกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรับปรุงแบบสอบถามโดยให้เนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. สร้างกรอบแนวความคิด โดยการนำเอาบทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดกรอบและแนวคิด เพื่อสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

3. ร่างแบบสอบถาม โดยเขียนข้อความคำถามต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหัวข้อและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษา (Wording) พร้อมทั้งแนะนำและแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. ปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ผลการศึกษาต่อไป

การทดสอบเครื่องมือ

การศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ Pre-test 10% มีจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง 160 คน ได้ค่า เท่ากับ 16 ชุด และดำเนินการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 16 ชุด ทั้งนี้ เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนจึงเพิ่มเติมการ

ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างอีก 14 ชุด รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น 0.975

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่างๆ ได้แก่ บทความหนังสือ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และระบบสืบค้นวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโทของมหาวิทยาลัยต่างๆ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อมาสร้างแบบสอบถาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดทำแบบสอบถามจำนวน 160 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการ สังกัดกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร คือ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอนุมาน (Inference statistic) คือหลักการวิเคราะห์ต่างๆ โดยตั้งสมมติฐานขึ้นมาและนำมาทดสอบให้มีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ t-test, F-test (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานเมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยมีสมมติฐานของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ดังนี้

2.1 ค่า t-test ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้าน เพศ

2.2 ค่า F-test (One-Way ANOVA) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ เป็นการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีการแบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และถ้าผลการเปรียบเทียบพบมีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะมีการเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธี LSD (Least Square Difference) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ว่าคู่ใดแตกต่าง

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

สรุปผลการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6 ส่วนมากมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 65 มีประเภทตำแหน่งทั่วไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1

2. การประเมินความคิดเห็นของข้าราชการกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ

3. จากการเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่าที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ในด้านอายุ ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศ และระดับการศึกษา จะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา ข้าราชการกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าเกือบทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง จึงขออภิปรายผล ด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อนำไปหาแนวทางพัฒนาต่อไป ดังนี้

1. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง สามารถอภิปรายผลได้ว่า ข้าราชการสิทธิการลาหยุดงานที่ได้รับมีความเหมาะสม แต่การประเมินขั้นของเงินเดือนแต่ละขั้นมีความเหมาะสม ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทธา กริทธิธู (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านสภาพการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

สามารถอภิปรายผลได้ว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจ ประเมินความเห็นว่าเป็นอาคาร สถานที่ที่มีความเหมาะสมมาก แต่ทั้งนี้ หน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับจำนวนงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ค่านำหนักในข้อนี้เป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกช ใจชื้อตรง (2549) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

บรรณานุกรม

จำอากาศเอกสุริยะ ประเสริฐศรี. (2556). สารนิพนธ์เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ.กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการทหารอากาศ.
กรกช ใจชื้อตรง. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท SCT จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.