

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก

Work Motivation of Employees in Allseen Clinic

พรพิมล สุขอนันต์^{1*} ปกรณ์ ปรีชาภรณ์² และอรอนงค์ แดงอ่อน³

Pornpimon Sukanan¹, Pakorn Prechaporn² and Onanong Tangorn³

¹⁻³หลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การยุคใหม่คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

¹⁻³ Master of Arts Program in Modern Organization Management,

Faculty of Liberal Arts, Krirk University

*Corresponding author E-mail: annie.sukanan@gmail.com

Received 7 Oct 2025; Revised 28 May 2026; Accepted 25 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ออลส์ซินซ์ คลินิก และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก จำแนกตามลักษณะบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานของออลส์ซินซ์ คลินิก จำนวน 40 คน เป็นชายจำนวน 14 คน หญิงจำนวน 26 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรของออลส์ซินซ์ คลินิก คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซ์และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้สถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านความรู้สึกรับผิดชอบเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก มากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะเรื่องท่านปฏิบัติตามนโยบายของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก ด้วยความเต็มใจและคำถามเรื่องท่านมีความรู้ความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายได้

รองลงมาคือด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งโดยเฉพาะเรื่องเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ เห็นว่าท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และด้าน ที่น้อยที่สุดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก คือ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยโดยเฉพาะเรื่องผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อ ผลงานที่ท่านทำ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, พนักงาน, ออลส์ซินซ์ คลินิก

Abstract

This research aimed to: (1) examine the work motivation of employees at Allseen Clinic, and (2) compare work motivation among Allseen Clinic employees based on individual demographic characteristics. This study employed a survey research design. The sample group consisted of 40 Allseen Clinic employees, comprising 14 males and 26 females. The sample size was calculated using the Krejcie and Morgan formula at a 95% confidence level. Data were analyzed using frequency counts, percentages, means, and standard deviations (S.D.).

The overall findings revealed that the mean score for work motivation among Allseen Clinic employees was at a high level. When considered by dimension, the sense of responsibility was rated as the strongest motivational factor, particularly with respect to employees' willingness to comply with clinic policies and their self-assessed capacity to resolve problems arising from assigned tasks. The second highest dimension was the sense of belonging, especially the perception among colleagues that employees possessed the knowledge and competencies appropriate to their assigned roles. The dimension rated lowest as a motivational factor

was the sense of security and safety, particularly concerning supervisors' satisfaction with employees' work performance.

Keywords: Work Motivation, Employees, Allscene Clinic

บทนำ

การพัฒนาประเทศในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เนื่องจากกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าในทุกภาคส่วน หน่วยงานด้านสาธารณสุขและบริการทางการแพทย์ถือเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญที่มีส่วนสนับสนุนคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะคลินิกมีบุตรยากซึ่งเป็นสถานพยาบาลเฉพาะทางที่ให้บริการด้านการเจริญพันธุ์และเทคโนโลยีช่วยการมีบุตร มีบทบาทสำคัญในการตอบสนองต่อปัญหาภาวะมีบุตรยากที่เพิ่มขึ้นถือเป็นปัญหาหนึ่งที่สำคัญด้านสาธารณสุขที่ส่งผลกระทบต่อสังคมในหลายมิติ โดยองค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2023) ระบุว่าประมาณ 1 ใน 6 ของคู่สมรสทั่วโลกประสบปัญหาภาวะมีบุตรยาก ซึ่งปัญหานี้ไม่ได้กระทบเพียงแคด้านสุขภาพร่างกายเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและความสัมพันธ์ในครอบครัว คู่สมรสที่ไม่สามารถมีบุตรได้มักประสบภาวะเครียด ความวิตกกังวล และความรู้สึกกดดันทางสังคม โดยเฉพาะในวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการมีทายาทเพื่อสืบสกุล ปัญหานี้จึงมีผลกระทบทั้งต่อคุณภาพชีวิตของคู่สมรสและโครงสร้างประชากรของประเทศ การรักษาภาวะมีบุตรยากยังต้องอาศัยบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และการทำงานที่มีความละเอียดสูง เนื่องจากกระบวนการรักษามีความซับซ้อนและต้องการ การประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างแพทย์ พยาบาล นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน คุณภาพการบริการจึงขึ้นอยู่กับทั้ง ศักยภาพทางวิชาการ และ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร หากบุคลากรขาดแรงจูงใจอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เกิดข้อผิดพลาด และกระทบต่อความสำเร็จของการรักษาโดยตรง องค์การควรรักษาความสมดุลระหว่างความ

มั่นคงของระบบการทำงานและการสร้างความยืดหยุ่นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว (Jira Rattanachinchai, 2020)

แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) คือ พลังขับเคลื่อนจากทั้ง ภายในและภายนอก ที่ทำให้พนักงานต้องการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ สามารถแบ่งออกเป็น แรงจูงใจภายใน (เช่น ความรักในงาน) และ แรงจูงใจภายนอก (เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ) เพื่อให้เห็นภาพรวมและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจที่ชัดเจน แรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางธุรกิจและการให้บริการมีความเข้มข้น การมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจสูงช่วยให้ องค์กรสามารถรักษามาตรฐานการทำงานและพัฒนาคุณภาพการให้บริการได้อย่างต่อเนื่อง พนักงานที่มีแรงจูงใจจะมีความกระตือรือร้นตั้งใจทำงาน มีความรับผิดชอบ และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ สิ่งเหล่านี้ ไม่เพียงช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย แต่ยังสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีพลังบวก ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและเกิดความผูกพันกับองค์กร ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงาน (Work motivation) พลังขับเคลื่อนและแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลต้องการทำงานให้สำเร็จ โดยแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบหลัก คือ แรงจูงใจภายใน (ความชอบ, การพัฒนาตนเอง) และ แรงจูงใจภายนอก (เงินเดือน, รางวัล, สภาพแวดล้อม) ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จ

ในบริบทขององค์กรด้านการให้บริการทางการแพทย์ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรยังมีความสำคัญมากกว่าภาคส่วนอื่น เนื่องจากการทำงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตและสุขภาพของผู้ป่วย ความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานที่ต้องรับผิดชอบสูงและต้องใช้เวลาอย่างยาวนาน อาจทำให้บุคลากรเกิดความเครียดและความเหนื่อยล้า หากองค์กรไม่สามารถดูแลแรงจูงใจของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่าย ขาด

ความตั้งใจ และอาจนำไปสู่การลาออกในที่สุด การบริหารจัดการที่คำนึงถึงแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และพร้อมทุ่มเทกำลังใจให้กับงาน

แรงจูงใจในการทำงานไม่ได้เกิดขึ้นเพียงเพราะปัจจัยด้านวัตถุ เช่น เงินเดือนหรือสวัสดิการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงปัจจัยด้านความรู้สึก เช่น การได้รับการยอมรับ การมีโอกาสดำเนินการ และความภาคภูมิใจในงานที่ทำ การที่บุคลากรได้รับคำชมเชย การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ หรือการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ล้วนมีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าและความมุ่งมั่นในการทำงาน เมื่อบุคลากรเห็นว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์กรย่อมเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น และอีกหนึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากองค์กรสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เป็นมิตร และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มความสุขในการทำงาน พนักงานที่รู้สึกว่าตนได้รับการดูแลอย่างดี ย่อมมีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถและอยู่กับองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ การให้โอกาสบุคลากรได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีคุณค่าและสนับสนุนการเติบโตของพวกเขา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร และแรงจูงใจเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญนำไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และยังสามารถกระตุ้นด้วยสิ่งต่าง ๆ รอบตัวส่งผลให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการ (Torpong Rittthewa (2017) งานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรหากคนในองค์กรได้รับความพอใจได้รับความยุติธรรมได้รับการพัฒนาแรงจูงใจศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรแล้วจะเกื้อหนุนและส่งเสริมให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุดและสอดคล้องกับ Priyaporn Wonganutroj (2004) ได้กล่าวว่าถ้าบุคคลในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการทำงานขาดแรงจูงใจและกำลังใจย่อมทำให้

ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลงบางครั้งก็จะหยุดงาน หลบงาน ลาออก ซึ่งส่งผลเสียทำให้งานล่าช้าหรือเสียงานได้ การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ และภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น บุคลากรจะต้องมีแรงจูงใจที่ดีได้รับการตอบสนองด้านต่างๆ อย่างเหมาะสมเพราะแรงจูงใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานทำให้คนมีวินัยปฏิบัติตามข้อบังคับของระเบียบแบบแผนมีความเข้าใจองค์การดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเองทำให้องค์การมีความแข็งแกร่งและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ แหล่งกำเนิดของแรงจูงใจ ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน พลังที่เกิดจากความต้องการส่วนบุคคล เช่น ความรักในงานที่ทำ ความท้าทาย ความต้องการเห็นผลงาน และความภาคภูมิใจแรงจูงใจภายนอก สิ่งเร้าจากภายนอกที่ช่วยขับเคลื่อน เช่น เงินเดือน, โบนัส, สวัสดิการ, การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ออลล์ซินซ์ คลินิก เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในคลินิกและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผล แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลประสบผลสำเร็จได้เพราะจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาการผลิตและการใช้บุคลากร ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยนี้จะทำให้ผู้บริหารคลินิก สามารถปรับรูปแบบการบริหารเพื่อให้บุคลากรรู้สึกเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับคลินิก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ออลล์ซินซ์ คลินิก
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลล์ซินซ์ คลินิก จำแนกตามลักษณะบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล
1) เพศ
2) อายุ
3) สถานภาพ
4) ระดับการศึกษา
5) รายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการทำงาน
1) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
2) ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
3) ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ
4) ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ
5) ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน
6) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลจากพนักงานของออลส์ซินซ์ คลินิก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของออลส์ซินซ์ คลินิก จำนวน 40 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวน 36 คน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากประชากรมีจำนวนไม่มากและผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนจากประชากรทั้งหมด จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากรทั้งหมด ประกอบด้วยเพศชาย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และเพศหญิง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 65

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ออลส์ชินซ์ คลินิก เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating scale) โดยกำหนดเกณฑ์ การประมาณค่าดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานมาก
- คะแนน 3 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และค้นคว้า จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วทำการร่างเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. จัดทำร่างแบบสอบถาม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
3. ตรวจสอบความเที่ยงตรงและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (Try out) กับลูกค้าไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 91%

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ดังนี้

1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานน้อยที่สุด

1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานน้อย

2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานปานกลาง

3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานมาก

4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานมากที่สุด

2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ออลส์ซินซ์ คลินิก จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่า (t-test Independent)

3) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพนักงาน ออลส์ซินซ์ คลินิก ในแต่ละด้านจำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทำการเปรียบเทียบรายคู่ในกรณีที่มีความแตกต่าง โดยใช้ Post Hoc Procedures เพื่อระบุว่ามีความแตกต่างของกลุ่มใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์พบว่าเป็นเพศชาย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 35 เป็นเพศหญิง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 65 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และน้อยที่สุดมีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และ

น้อยที่สุดกลุ่มตัวอย่างเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 35 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยแรงงใจในการทำงานของพนักงาน ออลส์ซินซ์ คลินิก

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยแรงงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, $S.D.=0.215$) เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านความรู้สึกรับผิดชอบเป็นแรงงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก มากกว่าด้านอื่น ($\bar{X}=4.42$, $S.D.=0.445$) รองลงมาคือด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ($\bar{X}=4.18$, $S.D.=0.315$) และด้านที่น้อยที่สุดที่เป็นแรงงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก คือด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X}=3.75$, $S.D.=0.326$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยแรงงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, $S.D.=0.315$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่องเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายเป็นแรงงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก ด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.48$, $S.D.=0.583$) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ($\bar{X}=4.46$, $S.D.=0.500$) ส่วนประเด็นคำถามเรื่องท่านเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับคลินิกเป็นแรงงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก ด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X}=3.94$,

S.D.= 0.483) ส่วนด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, S.D.= 0.326) เมื่อพิจารณารายการประเด็นคำถามเรื่องเมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการงานผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออัลซินซ์ คลินิก ด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.66$, S.D.= 0.623) รองลงมาคือ ประเด็นคำถามเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านลงโทษได้บังคับบัญชาด้วยเหตุผลที่สมควร ($\bar{X}=4.02$, S.D.= 0.494) ส่วนประเด็นคำถามเรื่องผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อผลงานที่ท่านทำเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออัลซินซ์ คลินิก ด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X}=3.27$, S.D.= 0.649) ส่วนด้านความรู้สึกประทับใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.42$, S.D.= 0.445) เมื่อพิจารณารายการประเด็นคำถามเรื่องท่านปฏิบัติตามนโยบายของคลินิกด้วยความเต็มใจและคำถามเรื่องท่านมีความรู้ความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออัลซินซ์ คลินิก

ด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=3.99$, S.D.= 0.584) รองลงมาคือ ประเด็นคำถามเรื่องท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ($\bar{X}=3.85$, S.D.= 0.595) ส่วนประเด็นคำถามเรื่องท่านลาหยุดราชการเฉพาะที่มีความจำเป็นเท่านั้นเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออัลซินซ์ คลินิก ด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X}=3.40$, S.D.= 0.522) ส่วนด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D.= 0.291) เมื่อพิจารณารายการประเด็นคำถามเรื่องท่านมีความสามารถในการทำงานผู้บังคับบัญชาจึงมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ๆ ให้ทำเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออัลซินซ์ คลินิก ด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.24$, S.D.= 0.599) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านแสดงออกถึงการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง ($\bar{X}=4.17$, S.D.= 0.627)

ส่วนประเด็นคำถามเรื่องงานที่ทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก

ด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X}=3.60$, $S.D.=0.536$) สำหรับด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, $S.D.=0.339$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่องท่านมีความพอใจต่อระบบการสื่อสารและการติดต่อที่คลินิกให้บริการแก่ท่านเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก ด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.26$, $S.D.=0.667$) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านพอใจในภาระงานหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.22$, $S.D.=0.567$) ส่วนประเด็นคำถามเรื่องท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในการปฏิบัติงานของท่านเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก ด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X}=2.73$, $S.D.=0.683$) ส่วนด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$, $S.D.=0.365$) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามเรื่องบรรยากาศการทำงานในคลินิกมีความสนิทสนมและเป็นกันเองเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก

ด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X}=4.04$, $S.D.=0.614$) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของคลินิก ($\bar{X}=4.04$, $S.D.=0.614$) ส่วนประเด็นคำถามเรื่องบุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก ด้านนี้น้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X}=3.68$, $S.D.=0.580$)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก

ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก จำแนกตามลักษณะบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอออลส์ซินซ์ คลินิก

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นเรื่องเงินเดือนของท่านเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ท่านและครอบครัวได้ ส่วนด้านความรู้สึกรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นเรื่องท่านให้ความร่วมมือในการทำงานของคลินิกเป็นอย่างดี ท่านลาหยุดราชการเฉพาะที่มีความจำเป็นเท่านั้น และเรื่องท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานทุกชิ้นที่ได้รับมอบหมาย ส่วนด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นเรื่องงานที่ท่านทำอยู่นี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้า และเรื่องท่านแสดงออกถึงการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง ส่วนด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นเรื่องท่านพอใจในภาระงานหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และเรื่องท่านมีความพอใจที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในการปฏิบัติงานของท่าน ส่วนด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะประเด็นเรื่องบรรยากาศการทำงานในคลินิกมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง เรื่องเพื่อนร่วมงานของท่านต่างตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และเรื่องท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของคลินิก

การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอออลส์ซินซ์ คลินิก จำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอออลส์ซินซ์ คลินิก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน

การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลล์ซินซ์ คลินิก จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลล์ซินซ์ คลินิกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

การทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลล์ซินซ์ คลินิก จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลล์ซินซ์ คลินิกไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลล์ซินซ์ คลินิก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่รายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลล์ซินซ์ คลินิก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลล์ซินซ์ คลินิก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านความรู้สึกรับผิดชอบเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานออลล์ซินซ์ คลินิก มากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะเรื่องท่านปฏิบัติตามนโยบายของคลินิกด้วยความเต็มใจและคำถามเรื่องท่านมีความรู้ความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nittaya Buncha et al. (2025) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและความทุ่มเทในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรใน

ภาพรวมแตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 3 ด้าน โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 5 ด้าน โดยปัจจัยสุขอนามัย การปกครองและบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในขณะที่ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีอิทธิพลทางลบต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อีกทั้งยังพบว่า ความทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 4 ด้าน โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ รองลงมา คือ ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และความตั้งใจในการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ตามลำดับ

รองลงมาคือด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งโดยเฉพาะเรื่องเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านที่น้อยที่สุดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลล์ซินซ์ คลินิกคือด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยโดยเฉพาะเรื่องผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อผลงานที่ท่านทำสำหรับการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลล์ซินซ์ คลินิกจำแนกตามลักษณะบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลล์ซินซ์ คลินิก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Saowalak Kumwong and Chitralada Trisakhon,(2025) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ

ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ในด้านแรงจูงใจพบว่าพนักงานกลุ่ม Gen Y ให้ความสำคัญกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.58) และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.55) ขณะที่ปัจจัยค่าจูงที่ได้รับคะแนนสูงสุดคือนโยบายที่ชัดเจนและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.63) และระบบการบริหารงานที่อำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย 4.54) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความรู้สึกระสับความสำเร็จ ส่วนอายุพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน สำหรับสถานภาพสมรสพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความรู้สึกลับคงปลอดภัย ส่วนระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน คือ ด้านความรู้สึกลับคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกลับคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกลับคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกลับคงปลอดภัย ด้านความสำเร็จ ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สำหรับรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่รายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความรู้สึกลับคงปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่ง และด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลไปใช้

1. ความรู้สึกลับคงปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่ง ของผู้บริหารออลส์ซินซ์ คลินิก ต้องส่งเสริมเรื่องการมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย

ของงาน การตัดสินใจ รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์การเป็นสิ่งที่ทำให้แรงจูงใจของบุคลากรสูงขึ้น

2. ความรู้สึกปลอดภัย ผู้บริหารของออลส์ซินซ์ คลินิก ต้องส่งเสริมเรื่อง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานของพนักงานก็เช่นเดียวกัน ถ้าเขารู้สึกว่ามีความมั่นคงปลอดภัย เขาก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ความรู้สึกรับผิดชอบ ผู้บริหารของออลส์ซินซ์ คลินิก ต้องส่งเสริมเรื่อง การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด

4. ความรู้สึกประสบความสำเร็จผู้บริหารของออลส์ซินซ์ คลินิก ต้องส่งเสริมเรื่อง บุคคลสามารถให้สร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์การ และตนได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ

5. ความพึงพอใจในลักษณะงาน ผู้บริหารของออลส์ซินซ์ คลินิกต้องส่งเสริมเรื่อง ความรู้สึกรัก ชอบยินดี เต็มใจ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผู้บริหารของออลส์ซินซ์ คลินิก ต้องส่งเสริมเรื่องความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรมีความจริงใจต่อกัน มีการร่วมมือช่วยเหลือกันในกิจการต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่องอุปสรรคในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับมาปรับปรุงการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก ให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เพื่อนำผลที่ได้รับมาปรับปรุงการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก ให้มีมาตรฐานเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความยุติธรรมในการทำงาน

3. ควรมีการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออลส์ ซินซ์ คลินิก เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับมาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออลส์ซินซ์ คลินิก ให้ดียิ่งขึ้น

References

- Buncha,N., et al. (2025). **Work Motivation and Employee Engagement Affecting Organizational Citizenship Behavior of Employees of a State Enterprise.** Suthiparithat Journal 39(4) 130-145.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities.*Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.
- Jira Rattanachinchai. (2020). **Factors Affecting the Performance Efficiency of Personnel within the Central Office of the Comptroller General's Department.** Independent Study for Master's Degree, Sukhothai Thammathirat Open University.
- Ritthewa,T.(2017).**Motivation Performance of Government Housing Bank Employees in Head Office.** Master of Business Administration School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University.
- Saowalak Kumwong and Chitralada Trisakhon.(2025).**Work Motivation and Work Environment Factors Influencing the Organizational Commitment of Support Staff at Kasetsart university.** Journal of Value Chain Management and Business Strategy. 4 (2) 63-90.

World Health Organization. (2023). **Infertility**. Retrieved from <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/infertility>

Wonganutroj,P. (2004). **Psychology of Human Resource Management**. 7th ed. Bangkok: Pimdee Co., Ltd.