

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย
FACTORS AFFECTING TO JOB SATISFACTION OF OCCUPATIONAL THERAPIST
IN THAILAND

ชลธิชา ขัตติยะ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Chonticha Kattiya

E-mail: chontichakattiya@gmail.com

Management, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

ปัจจุบันหลายองค์กรได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ซึ่งมีบทบาททำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ ปัจจุบันธุรกิจด้านบริการสุขภาพกำลังเป็นที่นิยม เนื่องจากพ่อแม่มีความสนใจในพัฒนาการของลูก ๆ มากขึ้นและสังคมได้กำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุวิชาชีพกิจกรรมบำบัดจึงมีบทบาทมากขึ้นตามไปด้วย การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย

ใช้การศึกษาวิจัยโดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย กลุ่มตัวอย่าง นักกิจกรรมบำบัดที่ปฏิบัติงานในประเทศไทย 203 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูลใช้ สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบที สถิติการวิเคราะห์แปรปรวนและสถิติการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ आयुงาน อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย โดยแต่ละตัวแปรมีความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ดังนี้ เพศมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทยในด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง आयुมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทยในด้านความต้องการขั้นพื้นฐานและด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต आयुงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทยในด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทยในด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน, ด้านความต้องการความมั่นคง

ปลอดภัยและผลต่อความพึงพอใจด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง 2) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน, ด้านความก้าวหน้าในงาน, ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและด้านค่าตอบแทนมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย 3) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการทางสังคมค่าเฉลี่ย 4.05 รองลงมาคือ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ค่าเฉลี่ย 3.74, ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย 3.54, ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ค่าเฉลี่ย 3.41 และด้านที่ต่ำที่สุด คือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ค่าเฉลี่ย 3.21

คำสำคัญ: นักกิจกรรมบำบัด, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

Human resource are one of the key success in organization, In Thailand healthy service is important because Thailand is facing an aging society and Parents focus on their child's development, making the role of an occupational therapist important. Purpose of this research aimed to study factors affecting to job satisfaction of Occupational therapist in Thailand. 1) Study Demographic Factors that affected to job satisfaction of Occupational therapist in Thailand. 2) Study work efficiency factors that affected to job satisfaction of Occupational therapist in Thailand. And 3) job satisfaction of Occupational therapist in Thailand.

This research was a quantitative research. The sample group consisted of 203 respondents. The research instruments used were questionnaire distributed online. Data were collected using a questionnaire and statistically analyzed using percentage, mean, standard deviation, T-test ANOVA and Regression.

The result found that 1) The different demographic factors namely, Gender, Age, Experience, and Personal monthly income that affected to part of job satisfaction of Occupational therapist in Thailand. And 2) The different work efficiency factors Job description, Career path, Job environment, Esteem, Relationship with colleagues and Personal monthly income that affected to the job satisfaction of Occupational therapist in Thailand 3) The level of job satisfaction of occupational therapists in Thailand, When considering the highest in social needs (mean 4.05), followed by the esteem needs (mean 3.74), Physiological needs (mean 3.54), security needs (mean 3.41), and the lowest in Self-Actualization needs (mean 3.21).

Keywords: Occupational Therapist, Job Satisfaction, Work Efficiency

บทนำ

ในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ในยุคนี้องค์กรจึงหันมาใส่ใจทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เพื่อรักษาพนักงานของตนไว้ รวมถึงลดอัตราการลาออกให้น้อยที่สุดด้วย หนึ่งในสิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึงไม่แพ้เรื่องอื่นๆ ก็คือ “ความพึงพอใจของพนักงาน ” ซึ่งนั่นเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะทำให้พนักงานสามารถทำงานอยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุขและอยู่ทำงานในระยะยาว หากบุคลากรขององค์กรมีความพึงพอใจต่อองค์กรมากเท่าไร โอกาสที่พวกเขาเหล่านั้นจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งมันจะส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จขององค์กรที่จะมีโอกาสประสบความสำเร็จได้สูงและรวดเร็วได้เช่นกัน ผู้บริหารองค์กรจึงต้องเข้าใจในสิ่งที่พนักงานต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้พนักงานอยู่กับองค์กรและทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจของพนักงานในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ (Strauss and Sayles. 1967: 43), อ้างถึงใน สุพิชญา อูเรนทร์ เนตร, 2010) หากพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุขสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย หากว่าผู้บริหารองค์กรสามารถทราบถึงปัจจัยที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ จะสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้พนักงานมีความพึงพอใจในระยะยาวเป็นการเพิ่มความผูกพันกับองค์กรและลด อัตราการลาออกและอัตราการย้ายงานให้ลดลงได้ (Swenson, 2000) การที่พนักงานลาออกหรือย้ายงานส่งผลให้เกิดผลเสียกับองค์กร เนื่องจากองค์กรต้องเสียต้นทุนในการจัดหาและพัฒนาบุคลากรใหม่เพื่อทดแทนพนักงานที่ลาออกไป นอกจากนี้ ยังส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์และขวัญกำลังใจของพนักงานในองค์กรที่ยังทำงานอยู่ โดยเหตุผลที่พนักงานลาออกจากงานอาจมาจากหลายปัจจัย จากผลสำรวจดัชนีความสุขของพนักงานของ jobsDB ที่ได้ให้พนักงานในองค์กรจากหลากหลายธุรกิจเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เหตุผลที่ทำให้พนักงานลาออก ได้แก่ ไม่มีโอกาสเติบโตในองค์กร 18.6% เข้ากับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาไม่ได้ 10.6 % ไม่ได้รับการปรับเงินเดือนหรือเงินเดือนไม่เพียงพอ 10.5% ระบบขององค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ 9.6% ไม่ชอบงานที่รับผิดชอบอยู่ 9.4% (jobsDB ประเทศไทย, 2015) ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นส่วนหนึ่งที่จะมีผลต่อทัศนคติที่พนักงานรู้สึกต่องานแตกต่างกัน ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลส่งผลให้ความต้องการของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานก็แตกต่างกัน (Khan et al.,2012)

กิจกรรมบำบัด หมายถึง การกระทำเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย จิตใจ การเรียนรู้และการพัฒนาเกี่ยวกับเด็ก โดยกระบวนการตรวจประเมิน ส่งเสริม ป้องกันบำบัด และฟื้นฟูสมรรถภาพ ให้สามารถทำกิจกรรมต่างๆ ได้ เพื่อให้บุคคลดำเนินชีวิตได้ตามศักยภาพ โดยใช้กิจกรรม วิธีการ และอุปกรณ์ที่เหมาะสมมาเป็นวิธีการในการบำบัด (พระราชบัญญัติการประกอบโรคศิลปะ พ.ศ. 2542) บริการทางกิจกรรมบำบัด ได้แก่ 1.กิจกรรมบำบัดสำหรับผู้ที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย 2.กิจกรรมบำบัดสำหรับเด็ก 3.กิจกรรมบำบัดสำหรับผู้ที่มีปัญหาด้านจิตสังคม 4.กิจกรรมบำบัดสำหรับผู้สูงอายุ กระบวนการทางกิจกรรมบำบัดประกอบด้วย การประเมิน การรักษา และการให้คำปรึกษาแนะนำ การบริการทางกิจกรรมบำบัดเฉพาะทางประกอบด้วย การสอนทักษะในการดำเนินชีวิตประจำวัน การพัฒนาทางการรับรู้การเคลื่อนไหวและทำหน้าที่ประสมประสานของประสาทรับความรู้สึก การพัฒนาทักษะการเล่น ความสามารถในการใช้เวลาว่างและเตรียมความพร้อมก่อนการทำงาน การออกแบบ/ประยุกต์/ดัดแปลง

และเลือกใช้เครื่องตามและกายอุปกรณ์เทียม การออกแบบงานฝีมือสำหรับการรักษาและการออกกำลังกายเฉพาะเพื่อส่งเสริมความสามารถและทักษะทางการเคลื่อนไหว รวมไปถึงการปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมสำหรับผู้รับบริการโดยสามารถให้บริการได้ทั้งแบบเดี่ยวและแบบกลุ่ม ทั้งในสถานบริการสุขภาพและในชุมชน (ที่มา :www.ot.ams.ac.th)

ในปัจจุบันในประเทศไทยผลิตบุคลากรนักกิจกรรมบำบัดที่สอบผ่านใบประกอบโรคศิลปะออกมาในแต่ละปีประมาณ 100 คนต่อปี ถือว่าเป็นจำนวนที่น้อยมากทำให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประเทศไทยและส่วนหนึ่งเลือกที่จะไปทำงานยังต่างประเทศ ทำให้จำนวนนักกิจกรรมบำบัดลดลง และในประเทศไทยมีมหาวิทยาลัยที่มีมีการเรียนการสอนสาขา กิจกรรมบำบัดเพียง 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อศึกษาข้อมูลจาก WFOT พบว่าในปี 2019 ในประเทศไทยมีนักกิจกรรมบำบัดที่จบออกมามีประมาณ 1,000 คน ซึ่งคิดเป็น 0.1 ต่อประชากร 10,000 คน และในปี 2020 ข้อมูลจาก ผศ.ดร.กบ. ศุภลักษณ์ เข็มทอง อาจารย์ประจำสาขา กิจกรรมบำบัด คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล ได้เก็บรวบรวมข้อมูลนักกิจกรรมบำบัดที่ปฏิบัติงานในประเทศไทยพบว่ามีนักกิจกรรมบำบัดที่ยังคงปฏิบัติงานในสายงานวิชาชีพกิจกรรมบำบัดในประเทศไทยอยู่ 814 คน (ฐานข้อมูลบริการ OT แยกตามเขตสุขภาพ (ปรับปรุงข้อมูล 18 ก.ย. 63))

ผู้ที่มารับบริการคลินิกกิจกรรมส่วนใหญ่นั้นมักจะเป็นเด็ก ซึ่งอาจจะเป็นเด็กทั่วไปที่ต้องการส่งเสริมพัฒนาการ เด็กที่มีพัฒนาการล่าช้า เด็กกลุ่มออทิสติก เด็กสมาธิสั้น เด็กที่มีความบกพร่องทางการเรียน เด็กดาวน์ซินโดรม เด็กบกพร่องทางสติปัญญา เด็กสมองพิการ เด็กที่มีภาวะโรคทางพันธุกรรมหรือโครโมโซมที่ผิดปกติ ซึ่งในปัจจุบันเด็กที่มีความบกพร่องในด้านต่างๆมีมากขึ้น โดยเฉพาะเด็กออทิสติกมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นทั่วโลกซึ่งเด็กมักจะมี ความบกพร่องของ พัฒนาการด้านการ มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การสื่อสารด้วยวัจนภาษาและอวัจนภาษา และมีพฤติกรรมหรือความสนใจที่จำกัด หรือซ้ำๆ ในประเทศสหรัฐอเมริกาพบความชุกโดยรวมโรคออทิสติกเท่ากับ 16.8 ต่อ 1,000 หรือ 1 ใน 59 โดยพบในเด็กเพศชายมากกว่าเพศหญิง 4 เท่า ในประเทศไทยยังไม่มีสถิติชัดเจนเกี่ยวกับอุบัติการณ์ของโรคนี้แต่จากการรายงานของมูลนิธิออทิสติกไทยเกี่ยวกับสถานการณ์และแนวโน้มของคนเป็นโรคออทิสติกในไทยคาดว่าจะมีประมาณ 3.7 แสนคน และจากสถิติปี 2555 เฉลี่ยเด็กไทยใน 1,000 คน พบว่าเป็นโรคออทิสติกถึง 6 คน ซึ่งถือเป็นอัตราส่วนที่สูงมาก และเพิ่มขึ้นทุกปี จากการศึกษางานวิจัยที่สำรวจเด็กอายุ 18-48 เดือน ที่พ่อแม่พามาใช้บริการฉีดวัคซีน ณ คลินิกเด็กดี รพ.จุฬาลงกรณ์ ปี 2557-2558 (Chantayanon C. More than 3,000 autistic children outside the system advise how parents care; 2012 [Cited 2016 Jul 17]) ดังนั้น การกระตุ้นพัฒนาการ เป็นสิ่งหนึ่งที่เป็น การช่วยเหลือที่มีความสำคัญมากในเด็กโรคออทิสติกเนื่องจากมีการศึกษาว่า การกระตุ้นพัฒนาการยิ่งกระตุ้นเร็วและกระตุ้นอย่างเต็มที่ภายใน 5 ปีแรกจะช่วยให้เด็กออทิสติก มีพัฒนาการที่ดีขึ้นได้ (ที่มา: การช่วยเหลือเด็กออทิสติก : กรณีศึกษา สุทธานันท์ กัลละ พย.ม. (การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช))

นอกจากนี้ปัจจัยอีกอันหนึ่งคือประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จากข้อมูลของ United Nations World Population Ageing พบว่า ประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) ซึ่งสหประชาชาติระบุว่า ประเทศไทยจะมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ในสัดส่วนเกินร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ ถือว่าประเทศนั้นก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ หรือ Aging Society และจะเป็น "สังคมผู้สูงอายุเต็มรูปแบบ" (Aged Society) เมื่อสัดส่วนประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 20 โดยตัวเลขของประเทศไทย คาดการณ์ว่าในปี 2564 ไทยจะเข้าสู่สังคมประชากรสูงวัยแบบสมบูรณ์ โดยมีผู้ที่อายุมากกว่า 60 ปี เกิน 20% ของจำนวนประชากรทั้งหมด จำนวนและสัดส่วนประชากรสูงอายุของไทยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จากข้อมูลประชากรของประเทศไทยปี 2558 จำนวนประชากรในประเทศไทย

อยู่ที่ 65,203,979 คน เป็นผู้ที่มิอายุ 60 ปีขึ้นไป 10,569,021 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 16.2 ของประชากรทั้งหมด แปลว่า ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว และคาดการณ์ว่าในปี 2564 ไทยจะเข้าสู่สังคมประชากรสูงวัยแบบสมบูรณ์ โดยมีผู้ที่อายุมากกว่า 60 ปี เกิน 20% ของจำนวนประชากรทั้งหมด ผลที่ตามมาของประเทศที่เข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุนักกิจกรรมบำบัดจะมีบทบาทในการจัดโปรแกรมก่อน/หลังการเกษียณอายุ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปรับตัวหรือช่วยให้ปรับตัวได้กับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิตและการให้ความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์ในการป้องกันอันตรายในการทำกิจกรรม การปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมและการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งบทบาทเหล่านี้จะมีการปรับเปลี่ยนไปให้เข้ากับสภาพของผู้สูงอายุที่อยู่ในชุมชนนั้น รวมถึงปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนด้วย (ที่มา : รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุ พ.ศ.2556 โดย มส.พส. National Statistical Office เขียนโดยนางสาวจิราภรณ์ การะเกตุ)

ในปัจจุบันเป็นอภิวชิพหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้ป่วยทั้งเด็ก ผู้ใหญ่ และคนชราแต่คลินิกกิจกรรมบำบัดกลับยังมีไม่มากนัก แต่ก็มีคลินิกจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ รวมถึงโรงพยาบาลก็มีการรับนักกิจกรรมบำบัดเพื่อเปิดแผนกกิจกรรมบำบัดภายในโรงพยาบาลทำให้แต่ละองค์กรต้องการนักกิจกรรมบำบัดเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นหากผู้บริหารองค์กรทราบถึงความต้องการ ระดับความพึงพอใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดก็จะสามารถจูงใจให้นักกิจกรรมบำบัดทำงานให้กับองค์กรและลดอัตราการย้ายงานหรือย้ายไปทำงานยังต่างประเทศ

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในหัวข้อเรื่อง " ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย " ซึ่งจะเป็นการศึกษาปัจจัยปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย

วัตถุประสงค์งานวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย

1.2.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย

สมมุติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของนักกิจกรรมบำบัดที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน รายได้ต่อเดือน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดที่ต่างกันในประเทศไทย

1.3.2 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดที่ต่างกันในประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง " ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย " ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ นักกิจกรรมบำบัดที่ปฏิบัติงานในประเทศไทยทั้งเพศชาย เพศหญิง และเพศทางเลือก ที่มีอายุระหว่าง 22-60 ปี ในประเทศไทยมีนักกิจกรรมบำบัดที่ยังปฏิบัติงานในวิชาชีพทั้งหมด 814 คน (ที่มา: ข้อมูลจาก ผศ.ดร.กบ. ศุภลักษณ์ เข็มทอง อาจารย์ประจำสาขากิจกรรมบำบัด คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล ฐานข้อมูลบริการ OT แยกตามเขตสุขภาพ (ปรับปรุงข้อมูล 18 ก.ย. 63)) โดยจะมีการเก็บข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 203 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านสถานที่ ผู้ศึกษากำหนดพื้นที่ของการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ นักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย โดยเก็บข้อมูลของนักกิจกรรมบำบัดที่ปฏิบัติงานในประเทศไทย

1.4.4 ขอบเขตด้านการวิจัยด้านระยะเวลาจัดเก็บข้อมูล คณะผู้ศึกษากำหนดขอบเขตด้านการวิจัยด้านระยะเวลา จัดเก็บข้อมูลโดยกำหนดระยะเวลาในเดือนมิถุนายนจนถึงเดือนกรกฎาคม ปี พ.ศ.2564

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.6.1 เพื่อนำผลงานการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์กรหรือผู้ประกอบการโรงพยาบาลและคลินิกในการ เข้าใจนักกิจกรรมบำบัด เพื่อนำไปบริหารจัดการองค์กรและพัฒนา นักกิจกรรมบำบัดในองค์กร

1.6.2 เพื่อให้องค์กรใช้เป็นข้อมูลในการรับนักกิจกรรมบำบัด

1.6.3 เพื่อเป็นประโยชน์ในการเป็นฐานข้อมูลและต่อยอดในวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ นักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทยหรือวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ (Independent)

ตัวแปรตาม (Dependent)

ตัวแปรต้น : ประชากรศาสตร์

1. เพศ
2. อายุ
3. อายุงาน
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรต้น : ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1. ลักษณะงาน
2. ความก้าวหน้าในงาน
3. สภาพแวดล้อมการทำงาน
4. การได้รับการยอมรับนับถือ
5. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
6. ค่าตอบแทน

Herzberg (Two Factors Theory) อ้างอิงจาก พรทิพย์สุดิยะ, 2550: 5 และ Zaleanick et al. (1957, p.40 อ้างถึงจาก มนต์ชัย กวีนิฏฐยานนท์, 2544, หน้า 6)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในคลินิกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆดังนี้

1. ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน
2. ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
3. ด้านความต้องการทางสังคม
4. ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง
5. ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต

Maslow อ้างอิงจาก อนิษฐา แก้วจำนงค์, 2552: 66-68)

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย ดังนี้

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

people คือ ประชากรศาสตร์ หรือ Demography มีรากศัพท์มาจากภาษากรีก Deme ประชาชนหรือประชากร Graphy = writing up, description หรือ study คือ การศึกษาหรือศาสตร์ประชากรศาสตร์ หมายถึง การวิเคราะห์ทางประชากรในเรื่องขนาดโครงสร้าง การกระจายตัวและการเปลี่ยนแปลงประชากร ในเชิงที่สัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอื่นๆ ปัจจัยทางประชากรอาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่จะส่งผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดย Khan et al. (2012) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นส่วนหนึ่งที่จะมีผลต่อทัศนคติที่พนักงานรู้สึกต่องานแตกต่างกัน ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลส่งผลให้ความต้องการของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานก็จะแตกต่างกันโดยปัจจัยส่วนบุคคลมีดังนี้

อายุ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลให้มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันหรือมีทัศนคติที่แตกต่างกันได้ เช่น คนที่อายุมากกว่าอาจมีประสบการณ์ทำงานมานานกว่าและอายุยังสามารถบอกถึงความต้องการของบุคลากรที่แตกต่างกันด้วย

เพศ เพศที่ต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจที่ต่างกัน ลักษณะงานบริการที่ต้อง ดูแล รักษาผู้ป่วย ต้องใช้ความอ่อนโยนดูแลเอาใจใส่และอดทน ซึ่งเพศหญิงมีความอ่อนโยนและมี แนวโน้มการดูแลเอาใจใส่มากกว่าเพศชาย

อายุงาน บุคลากรที่มีอายุงานมากจะมีความเชี่ยวชาญและชำนาญรวมถึงมีประสบการณ์ ในการทำงานมากกว่า ทำให้ไม่ต้องปรับตัวให้เข้ากับองค์กรมากนัก แนวโน้มคนที่มีอายุงานมากกว่าจึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า คนที่มีอายุงานน้อยกว่า

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากหลายๆ งานวิจัยพบว่าระดับเงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายได้ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ระดับเงินเดือนที่สูงจะมีระดับความพึงพอใจที่สูงกว่าระดับเงินเดือนที่ต่ำซึ่งนำไปสู่คุณภาพงานที่ดีกว่า

ทฤษฎีปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Zaleanick et al. (1957, p. 40 อ้างถึงใน มนต์ชัย กวีนิพนธ์ยานนท์, 2544, หน้า 6) ได้กล่าวว่าในการปฏิบัติงาน ได้ดีหรือไม่ดีนั้นผู้ปฏิบัติจะต้องได้การตอบสนองความต้องการ ทั้งภายในและภายนอก (External and Internal Need) ซึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความต้องการภายนอก ได้แก่ 1) รายได้หรือค่าตอบแทน 2)ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 4) ตำแหน่งหน้าที่ ความต้องการภายใน ได้แก่ 1) ความต้องการเข้าห่มุคณะ 2) ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับการจงรักภักดีความเป็นเพื่อน และความรักใคร่ 3) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two Factors Theory) อ้างอิงจาก พรทิพย์สุตติยะ, 2550: 5 เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ ๆ คือปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยจูงใจที่รักษา

สุขลักษณะจิตหรือปัจจัยที่บำรุงรักษาจิตใจซึ่งเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ทำการศึกษายปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กรดังนี้คือ

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายในเป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากมันได้จัดให้มีขึ้นก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานปัจจัยกลุ่มนี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ความสำเร็จของงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้าในงาน, โอกาสในการเจริญเติบโต

2. ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษาสุขลักษณะจิตเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจหรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไปปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ไม่สามารถจูงใจได้ คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ปัจจัยกลุ่มนี้ ซึ่งประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน, ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน, ความมั่นคงในงาน, สวัสดิการ, สภาพการทำงาน, ความเป็นอยู่ส่วนตัว

ทฤษฎีและแนวความคิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในของแต่ละคนที่เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อสภาพการณ์ที่อยากให้เป็นหรือความคาดหวัง ผลที่ได้จะเป็นความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเป็นการตัดสินของแต่ละบุคคล (Campbell, 1976)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะช่วยตอบสนองความต้องการของบุคลากร การวางแผน การกำหนดนโยบายบริหารงานบุคคล (พิชญา หอมหวล และ ชีระวัฒน์ จันทิก, 2561)

ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Hierarchy Needs Theory) Maslow เป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดีส์ ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา Maslow ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด (อนิซวัง แก้วจำนงค์, 2552: 66-68).

ความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์มาสโลว์ (Maslow) การเรียกลำดับความต้องการนี้ว่า "Hierarchy of Needs" ซึ่งประกอบด้วยลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs) คือ เป็นความต้องการด้านร่างกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น ดังนั้น การได้รับคำตอบที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการเพื่อนำไปซื้ออาหาร น้ำ และที่อยู่อาศัย

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัยเป็นความต้องการลำดับที่สองของ Maslow จะถูกกระตุ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนอง แล้วความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ ความมั่นคงในการทำงาน

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือความต้องการระดับที่สามโดยความต้องการทางสังคม หมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่นเพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือความต้องการระดับที่สี่เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่น

ยกย่องสรรเสริญตัวเองมีความภาคภูมิใจในสถานภาพทางสังคม ต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) คือความต้องการระดับสูงสุดบุคคล มักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงานหรือพวก เขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิต คือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถทักษะและศักยภาพอย่างเต็มที่บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิต จะแสวงหาหน้าที่ท้าทายความสามารถของพวกเขาการเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

การศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับขั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำไปขั้นสูง ซึ่งถ้าบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพสำเร็จตามที่องค์กรวางไว้

ข้อมูลกิจกรรมบำบัด

ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดให้สาขากิจกรรมบำบัด เป็นสาขาการประกอบโรคศิลปะตามพระราชบัญญัติการประกอบโรคศิลปะ พ.ศ. 2542 พ.ศ. 2545 ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมาตรา 51 กำหนดไว้ว่าบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับบริการทางสาธารณสุขที่เหมาะสมและได้มาตรฐานและตามความในมาตรา 23 (7) แห่งพระราชบัญญัติการประกอบโรคศิลปะ พ.ศ. 2542 กำหนดให้คณะกรรมการวิชาชีพสาขากิจกรรมบำบัดมีหน้าที่ส่งเสริมพัฒนาและกำหนดมาตรฐานการประกอบโรคศิลปะสาขากิจกรรมบำบัด เพื่อควบคุมให้การประกอบโรคศิลปะมีความเหมาะสมมีประสิทธิภาพให้มีการแสวงหาผลประโยชน์หรือใช้วิชาชีพ โดยมีขอบทำให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชน

วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ใช้การศึกษาวิจัยโดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้ทำแบบสอบถามขึ้นมาแบ่งเป็น 3 ตอน

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน (เพื่อใช้วัดในคุณลักษณะ/พฤติกรรม/เนื้อหาสาระที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง ครบคลุม มีประสิทธิภาพ การตรวจสอบครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการวัดโดยการทำแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) ได้คะแนน 0.98 คะแนน ถือว่าอยู่ในระดับที่มีความน่าเชื่อถือ

3. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ซึ่งมีความสมบูรณ์ไปเก็บกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักกิจกรรมบำบัดที่ปฏิบัติงานในประเทศไทย ในช่วงเวลา 3-19 มิถุนายน 2564 จำนวน 203 ชุด

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรม

ประมวลผลทางสถิติสำเร็จรูปและทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามจำนวน 203 ชุด จะทำการวิเคราะห์หาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

แบบสอบถาม ส่วนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ นำเสนอเป็นการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น นำเสนอเป็นการแจกแจงค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

แบบสอบถาม ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นำเสนอเป็นการแจกแจงค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของคลินิกกิจกรรมบำบัดที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน รายได้ต่อเดือน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย

ข้อมูลส่วนบุคคลตัวแปรต้นคือ เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) และตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราวัดอันดับหรือช่วง (Interval) ใช้สถิติการทดสอบที (T-test), ข้อมูลส่วนบุคคลตัวแปรต้นคือ อายุ, อายุงานและรายได้ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) และตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราวัดอันดับหรือช่วง (Interval) ใช้สถิติการทดสอบที (T-test)เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราวัดอันดับหรือช่วง (Interval) ใช้สถิติการวิเคราะห์แปรปรวน (ANOVA)

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย ตัวแปรต้นคือ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน ,สภาพแวดล้อมการทำงาน ,การได้รับการยอมรับนับถือ ,สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและค่าตอบแทน เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราวัดอันดับหรือช่วง (Interval) และตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราวัดอันดับหรือช่วง (Interval) ใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Regression)

ผลการวิจัย

ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 203 ตัวอย่างพบว่า มีสัดส่วนเพศชายน้อยกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 18.2 และ 81.8 ตามลำดับ ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 69.0 อายุงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในระดับ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ อยู่ในระดับ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.1 โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นนักกิจกรรมบำบัดที่ปัจจุบันยังปฏิบัติงานอยู่ในวิชาชีพกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่จะเป็นนักกิจกรรมบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ คิดเป็นร้อยละ 52.2 รองลงมา คือ คลินิก, โรงพยาบาลเอกชน และสถานประกอบการอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 17.7, 15.8, 14.3 ตามลำดับ

ข้อมูลด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย

จากการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย เมื่อพิจารณาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 4.16, ด้านลักษณะงาน ค่าเฉลี่ย 3.96, ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.74, ด้านความก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61), และด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย 3.13

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอันดับหนึ่ง คือ ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้หากเกิดปัญหา (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานเข้ากับทีมได้ดีและท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.34) และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและไว้วางใจในความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.29)

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความในระดับเห็นด้วย โดยพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอันดับหนึ่ง คือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้มารับบริการ (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรในวิชาชีพเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 4.24), ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.06) และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ต่ำสุด คือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรในวิชาชีพอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.01)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอันดับหนึ่ง คือ งานที่ได้รับตรงกับความรู้ความสามารถในวิชาชีพกิจกรรมบำบัด (ค่าเฉลี่ย 4.96) รองลงมาคือ งานที่ได้รับมีความท้าทายและได้พัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.98), ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจและมีอิสระในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ต่ำสุด คือ ปริมาณงานหรือปริมาณคนไข้มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ในระดับเห็นด้วย โดยพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอันดับหนึ่ง คือ สถานที่ทำงานคำนึงถึงความสะอาด สะอาด และปลอดภัยของพนักงานและผู้มารับบริการ (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76), สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานครบครัน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ต่ำสุด คือ สถานที่ทำงานมีห้องพักและพื้นที่เก็บของสำหรับพนักงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอันดับหนึ่ง คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญทำให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการพัฒนาการทำงานในองค์กรในทันสมัยเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.67), ท่านได้รับโอกาสได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.65) และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ต่ำสุด คือ ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นในระดับเฉยๆ โดยพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอันดับหนึ่ง คือ จำนวนค่าตอบแทนทั้งหมดที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.20) รองลงมาคือ ระดับเงินเดือนที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.15) และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ต่ำสุด คือ สวัสดิการหรือโบนัสที่ได้รับมีความเหมาะสมและมีการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย

จากการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย เมื่อพิจารณาพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการทางสังคม ค่าเฉลี่ย 4.05 รองลงมาคือ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ค่าเฉลี่ย 3.74, ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย 3.54, ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ค่าเฉลี่ย 3.41 และด้านที่ต่ำที่สุด คือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ค่าเฉลี่ย 3.21

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของนักกิจกรรมบำบัดที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน รายได้ ต่อเดือน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของนักกิจกรรมบำบัดที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน รายได้ต่อเดือน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย พบว่า

เพศมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทยในด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงซึ่งเปรียบได้ว่ามีผลต่อความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) ได้ศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮันนี่ เวลล์ อีเล็คทรอนิค แมริเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อายุมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทยในด้านความต้องการขั้นพื้นฐานซึ่งเปรียบได้ว่ามีผลต่อความพึงพอใจในด้านลักษณะงานและความต้องการความสำเร็จในชีวิตซึ่งเปรียบได้ว่ามีผลต่อความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพร สินพัฒน์พงศ์ (2560) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร และ อุดมพร ป้องเกียรติชัย (2560) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ นักกายภาพบำบัดในคลินิกและโรงพยาบาลเอกชน พบว่า ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจแตกต่างกัน

อายุงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทยในด้านความต้องการขั้นพื้นฐานซึ่งเปรียบได้ว่ามีผลต่อความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) ได้ศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ฮันนี่ เวลล์ อีเล็คทรอนิค แมริเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทยในด้านความต้องการขั้นพื้นฐานซึ่งเปรียบได้ว่ามีผลต่อความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน, มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทยในด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยซึ่งเปรียบได้ว่ามีผลต่อความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและด้านค่าตอบแทน และมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทยในด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงซึ่งเปรียบได้ว่ามีผลต่อความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพร สินพัฒน์พงศ์ (2560) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ด้านรายได้ที่

แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับ อุดมพร บัองเกียรติชัย (2560) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในคลินิกและโรงพยาบาลเอกชน พบว่า ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับเงินเดือนเฉลี่ยที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยระดับความพึงพอใจจะมีแนวโน้มสูงมากขึ้นเมื่อมีระดับเงินเดือนเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้น

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดที่แตกต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน, ด้านความก้าวหน้าในงาน, ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและด้านค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย พบว่า

ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทยในด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในด้านความต้องการขั้นพื้นฐานระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภกิตต์ กิจประเสริฐกุล (2555) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แวงคอก รีซอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แวงคอก รีซอร์ส เซ็นเตอร์ โดยด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุดใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทยด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิตระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.21) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดมพร บัองเกียรติชัย (2560) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในคลินิกและโรงพยาบาลเอกชน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในคลินิกและโรงพยาบาลเอกชน ได้แก่ ปัจจัยด้านโอกาสการก้าวหน้าและความมั่นคง

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทยด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภกิตต์ กิจประเสริฐกุล (2555) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แวงคอก รีซอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แวงคอก รีซอร์ส เซ็นเตอร์ โดยด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 อยู่ในระดับมาก สำหรับค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุดใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และสอดคล้องกับ อุดมพร บัองเกียรติชัย (2560) ได้ศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในคลินิกและโรงพยาบาลเอกชน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในคลินิกและโรงพยาบาลเอกชน ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานซึ่งควรให้มีความสะอาดและผ่อนคลาย

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภกิตต์ กิจประเสริฐกุล (2555) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แบลคคอก รีซอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แบลคคอก รีซอร์ส เซ็นเตอร์ โดยด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถจำแนกความสัมพันธ์รายตัวแปรได้ ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทยด้านความต้องการทางสังคม กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในด้านความต้องการทางสังคมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของชนธรรักษ์ ม่วงเงิน (2560) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ สำนักงานไปรษณีย์เขต 6 พบว่า ปัจจัยเพื่อนร่วมงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ สำนักงานไปรษณีย์เขต 6

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทยด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร สินพัฒน์พงศ์ (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และมีความสอดคล้องกับ อุดมพร บ้องเกียรติชัย (2560) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในคลินิกและโรงพยาบาลเอกชน พบว่า ระดับความพึงพอใจจะมีแนวโน้มสูงมากขึ้นเมื่อมีระดับเงินเดือนเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้น

ข้อจำกัดในงานวิจัย

เนื่องจากสถานการณ์ขณะเก็บข้อมูลวิจัย มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ซึ่งมีข้อจำกัดในการเก็บข้อมูล จึงทำได้แค่ทำแบบสอบถามจาก Google Form ประกอบกับระยะเวลาการกระจายแบบสอบถามที่จำกัด ทำให้กลุ่มประชากรอาจไม่กระจายตัวในด้านความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เท่าที่ควร อาจจะทำให้มีความคลาดเคลื่อนในการนำผลของงานวิจัยไปขยายผลได้ หากผู้ใดที่สนใจนำ ข้อมูลผลงานการศึกษาวินิจฉัยนี้ เพื่อไปใช้ประกอบการวิจัยควรมีความระมัดระวังในการนำข้อมูลด้านประชากรศาสตร์และข้อมูลเชิงสถิติอื่นๆ เพื่อสำหรับเป็นข้อมูลในการเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆในงานวิจัย

ข้อเสนอแนะงานวิจัยต่อเนื่อง

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทย ควรใช้วิธีการวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม เช่น การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม (Participant Participation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถามเพื่อให้มีข้อมูลที่หลากหลายและข้อมูลมีความละเอียดยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมแบบเจาะจงในกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการประเภทเดียวกัน หรือจะเก็บข้อมูลที่ต้องศึกษาในแต่ละประเภทสถานประกอบการอย่างละเท่าๆกัน เพื่อให้ได้ผลที่มีประสิทธิภาพสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรต่างๆได้เพิ่มมากขึ้น

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพอื่นๆที่ส่งผล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกิจกรรมบำบัด เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรต่างๆได้เพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการวิชาชีพสาขากิจกรรมบำบัดสำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (2554). มาตรฐานการประกอบโรคศิลปะ สาขากิจกรรมบำบัด. กรุงเทพมหานคร:ผู้แต่ง
- จิราภรณ์ การะเกตุ.(2564). รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุ โดย มส.ผส. เข้าถึงได้จาก <https://il.mahidol.ac.th/th/i-Learning-Clinic/general-articles>
- ชญ์ฐกานต์ ม่วงเงิน (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ สำนักงานไปรษณีย์เขต 6 (หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่)นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อันนี้ เวลส์ อีเล็คทรอนิค แมริเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยเกริก
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2558). รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2557 สืบค้นจาก <http://thaitgri.org/?p=36746>
- วรินทร์ จงมีสุข ธนธัส ทัพมงคล และสุกฤษฎ์ ลิ้มโพธิ์ทอง (2562) ได้ศึกษา ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ภายหลังการรวม. นครปฐม:มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- ศิริประภา ภาคีอรอด (2562) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) ปทุมธานี:มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- ศุภกิตต์ กิจประเสริฐกุล (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แบงคอก รีซอร์ส เซ็นเตอร์. (การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- สุทธานันท์ กัลละ (2561). การช่วยเหลือเด็กออทิสติก: กรณีศึกษา. เข้าถึงได้จาก https://med.mahidol.ac.th/nursing/jns/DocumentLink/D_142928.pdf
- สำนักสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (2557). แนวปฏิบัติทางคลินิกกิจกรรมบำบัดสำหรับบุคคลออทิสติกสเปกตรัม OCCUPATIONAL THERAPY CLINICAL PRACTICE GUIDELINE FOR INDIVIDUALS WITH AUTISTIC SPECTRUM DISORDER (OT-CPG-ASD) กรุงเทพมหานคร:ผู้แต่ง
- อุดมพร บึงเกียรติชัย (2560) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในคลินิกและโรงพยาบาลเอกชน. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี). ปทุมธานี:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Growingsmart (2017). กิจกรรมบำบัด คืออะไร?. เข้าถึงได้จาก <https://www.growingsmart-ot.com>
- hrnote.asia. (2019). ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) สำคัญต่อองค์กรขนาดไหน. เข้าถึงได้จาก <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190724-employee-satisfaction>
- jobsDB ประเทศไทย. (2558). ผลการสำรวจดัชนีความสุขของพนักงาน. สืบค้นจาก <https://th.jobsdb.com/th/articles/twowansangan>