

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยการประกอบอาชีพเสริมของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

รัชชชาติ ครุฑธา

การศึกษาอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์  
ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

GUIDELINES FOR DEVELOPING THE QUALITY OF LIFE WITH SUPPLEMENTARY  
OCCUPATION OF THE STAFF RATCHABURI HOSPITAL

Phatchawadi Krudtha

Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration  
College of Innovation Management  
Rajamangala University of Technology Rattanakosin  
Academic Year 2016

Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin







**Independent Study Certificate**  
**College of Innovation Management**  
**Rajamangala University of Technology Rattanakosin**

**Independent Study Title**      Guidelines for Developing the Quality of Life with  
Supplementary Occupation of the Staff Ratchaburi  
Hospital

**Researcher**                      Miss Phatchawadi Krudtha

**Program**                            Innovative Public Administration and Management

**Independent Advisors**        Assoc. Prof. Pensri Chirinang, Ph.D.

Rajamangala University of Technology Rattanakosin Approved this Independent  
Study in Partial fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Public  
Administration and Doctor of Public Administration

..... Director of College of Innovation management  
(Mr. Repee Moungnont)

**Independent Study Committee**

..... Chairperson  
(Wittaya Jiaraphan, Ph.D.)

..... Member  
(Siriwat Pleanbangyang, Ph.D.)

..... Member  
(Assoc. Prof. Pensri Chirinang, Ph.D.)

ชื่อการศึกษาอิสระ	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยการประกอบอาชีพเสริมของ พนักงานโรงพยาบาลราชบุรี
ชื่อผู้วิจัย	นางสาวรัชชชาติ ครุฑธา
ชื่อปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี ฉรินัง
ปีการศึกษา	2559

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาระหนี้สินของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี (2) ศึกษาความต้องการประกอบอาชีพเสริมของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี และ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานโรงพยาบาลราชบุรี จำนวน 268 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานโรงพยาบาลราชบุรี จำนวนเกินครึ่งของพนักงานมีภาวะหนี้สิน โดยปัญหาการเกิดหนี้ที่พบส่วนใหญ่ ได้แก่ การกู้เงินเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย เพราะพนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่จังหวัดราชบุรี เมื่อแต่งงานก็แยกครอบครัวออกมาและซื้อบ้านเป็นของตนเอง จึงทำให้การเป็นหนี้ในด้านอสังหาริมทรัพย์ และมีระยะเวลาในการชำระหนี้ยาวนาน 10 – 20 ปี 2) พนักงานโรงพยาบาลราชบุรี ส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการชำระหนี้ในแต่ละเดือน จึงเป็นสาเหตุให้มีความต้องการประกอบอาชีพเสริมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) โดยอาชีพเสริมที่ต้องการทำมากที่สุด คือ ค้าขาย และ 3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี ได้แก่ การให้ความรู้ อาทิเช่น การวางแผน การจัดการ การตลาด และการผลิตสินค้า รวมถึงการสนับสนุนเงินลงทุนจากภาครัฐและเพื่อประกอบอาชีพเสริม

**คำสำคัญ:** แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต,การประกอบอาชีพเสริม,ภาระหนี้สิน  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก.....

**Independent Study Title** Guidelines for Developing the Quality of Life with  
Supplementary Occupation of the Staff Ratchaburi  
Hospital

**Researcher** Miss Phatchawadi Krudtha

**Degree Sought** Master of Public Administration

**Advisor** Associate Professor Pensri Chirinang, Ph.D.

**Academic Year** 2016

### ABSTRACT

The research aimed at studying and analyzing the guidelines on improving the quality of life with supplementary occupation of the health personnel of Ratchaburi hospital. The study covered (1) the state of being debtors of health staff of Ratchaburi hospital (2) the need for supplementary occupation to relieve the debt and (3) the approaches of developing the quality of their lives.

The quantitative research methodology was adopted. The researcher collected the questionnaires answered by 268 health personnel and analyzed the data with computer by using the statistical program. The descriptive statistics were based on frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results showed that 1) 61.2 percent staff in Ratchaburi hospital had been in debt. 2) The needs of supplementary occupation of staff in Ratchaburi hospital were at a high level and the occupation selected most were trading, and 3) the guidelines for quality of life development through supplementary occupation of the staff were also to be arranged in group of intention to have an appropriate supplementary occupation.

**Keywords:** Guidelines for quality of life development, Supplementary occupation

Advisor's Signature.....



## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาอิสระ เรื่อง แนวทางในการส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยได้ เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากอาจารย์และ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานวิจัยฉบับนี้ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.วิทยา เจียรพันธ์ ประธานกรรมการสอบการศึกษาอิสระ ดร.ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง กรรมการสอบการศึกษาอิสระ ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำ รวมถึงข้อคิดเห็น ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดีมาโดยตลอด รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี ฉรินัง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระที่ได้ให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัย ครั้งนี้ ซึ่งอาจารย์ทั้งสามท่านเป็นผู้ให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ และสามารถ ก่อให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น ดร.อำนาจ บุญรัตน์ไมตรี ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎี บัณฑิต ซึ่งให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและคำแนะนำต่างๆ อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างมาก

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าอย่างยิ่งในการให้สัมภาษณ์ ด้วยความเต็มใจ ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถามงานวิจัยนี้ด้วยความเต็มใจ จนกระทั่ง งานวิจัยนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านด้วยใจจริง

ที่สำคัญที่สุด ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ใส่ใจดูแลและเป็นกำลังใจ รวมทั้ง สนับสนุนทางการศึกษาให้แก่ลูกตลอดมา ตลอดจนคนในครอบครัวข้าพเจ้าและญาติพี่น้องทุกคนที่คอย เป็นห่วง พุดคุยและให้กำลังใจเรื่อยมา

สุดท้ายนี้ ความดีและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาอิสระฉบับนี้ ผู้เขียนขอมอบเป็น กตัญญูตาบูชา แต่ บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน แต่หากมีข้อบกพร่องประการ ใด ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ภัชชาวดี ครุฑธา  
มกราคม 2560

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	(2)
กิตติกรรมประกาศ .....	(3)
สารบัญ .....	(4)
สารบัญตาราง .....	(6)
สารบัญภาพ .....	(7)
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 คำถามการวิจัย .....	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย .....	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	4
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม .....	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง .....	5
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	21
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย .....	34
3.1 แนวทางการวิจัย .....	34
3.2 พื้นที่และประชากรกลุ่มตัวอย่าง .....	34
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	36
3.4 การทดสอบเครื่องมือ .....	36
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	36
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	37



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย .....	38
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี .....	36
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาระหนี้สินของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี .....	43
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการประกอบอาชีพเสริมรายได้ของ พนักงานโรงพยาบาลราชบุรี .....	47
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงานโรงพยาบาลราชบุรี .....	46
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงานโรงพยาบาลราชบุรี .....	49
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการศึกษาวิจัย และข้อเสนอแนะ .....	50
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	50
5.2 อภิปรายผล.....	52
5.3 ข้อเสนอแนะของผู้วิจัย.....	54
5.4 ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง.....	55
5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	55
บรรณานุกรม .....	55
ภาคผนวก .....	61
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม .....	62
ประวัติผู้วิจัย.....	67

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง และสัดส่วนพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลราชบุรี ..... 35
4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี..... 39
4.2	ข้อมูลเกี่ยวกับภาระหนี้สินในปัจจุบัน ของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี..... 44
4.3	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการสาเหตุของการเกิดหนี้ของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี..... 45
4.4	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการแก้ไขปัญหาหนี้สินในปัจจุบัน ของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี..... 47
4.5	จำนวนและร้อยละความต้องการประกอบอาชีพเสริมรายได้ของพนักงาน โรงพยาบาลราชบุรี ..... 48
4.6	ค่าเฉลี่ยข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี..... 49
<b>ตารางผนวก</b>	
ก.1	แบบสอบถามสาเหตุการเกิดหนี้สินของท่าน.....65
ก.2	แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาหนี้สินในปัจจุบันของท่าน.....65
ก.3	แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของท่าน.....66

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กราฟแสดงสถิติบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี.....	2
2.1	แสดงกระบวนการของแรงจูงใจ.....	20





## บทที่ 1

### บทนำ

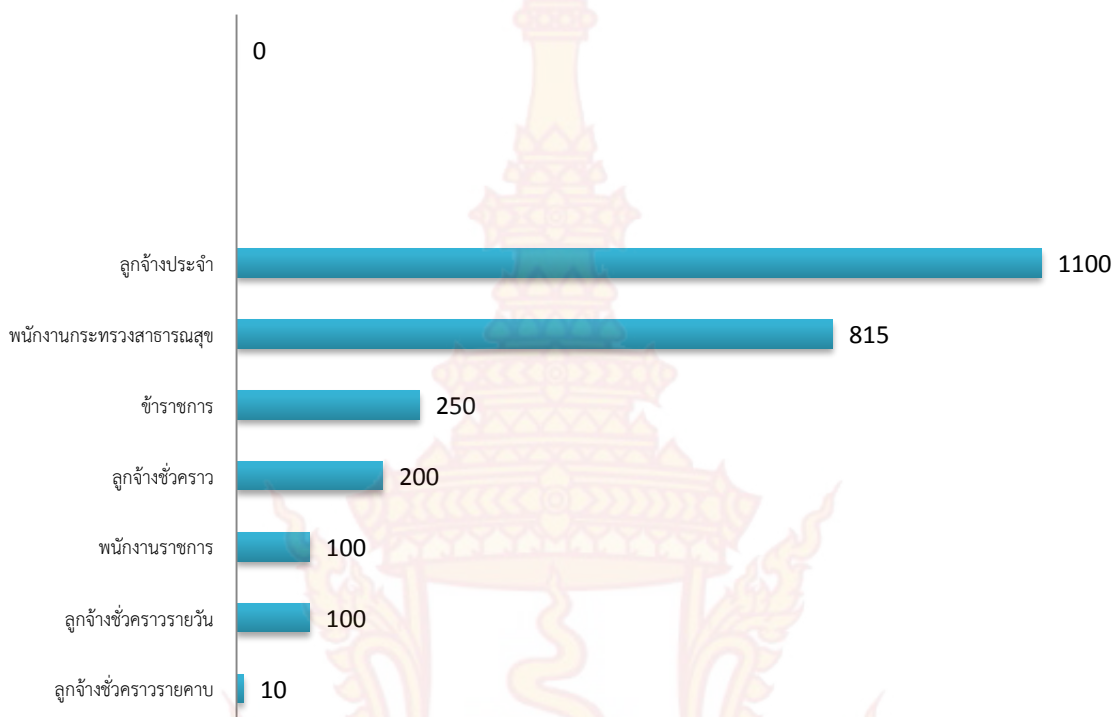
#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องด้วยในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการผันผวนเป็นอย่างมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการค้าขายของมนุษย์เงินเดือน ด้วยราคาสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีราคาสูงขึ้นจึงเป็นสาเหตุให้รายได้ไม่พอกับรายจ่ายในกระแสดังคมที่เต็มไปด้วยวัตถุนิยมก็มีส่วนทำให้ความต้องการของมนุษย์เพิ่มขึ้น และส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่อย่างมาก ด้วยอัตราเงินเดือนที่คงที่หรือขยับขึ้นแต่ละปีก็น้อยมากจึงไม่เพียงพอกับความ ต้องการในการจับจ่ายใช้สอย เมื่อสภาพคล่องทางการเงินฝืดเคือง ก็เป็นสาเหตุให้ต้องหาช่องทางให้ได้เงินเพิ่มเพื่อให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนอาชีพเสริม จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่สามารถช่วยให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

ปัจจุบันการประกอบอาชีพเสริมเป็นอีกทางเลือกหนึ่ง ในการแก้ปัญหาของภาวะเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูง และมีภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ บุคคลในสังคมย่อมมีความต้องการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและได้รับการยกย่องจากผู้คนในสังคม ซึ่งทำให้บุคคลมีความภูมิใจในตนเอง การมีอาชีพหรือหน้าที่การงานที่สามารถเลี้ยงชีพ รายได้เพียงพอ จะตอบสนองต่อความต้องการตนเองได้และมีอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง จะทำให้เกิดความพอใจในการดำรงชีวิต ทั้งยังเป็นการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ มีรายได้เพิ่มเติมจากรายได้หลัก หรือบางกรณีการประกอบอาชีพเสริมเป็นการค้นพบความสามารถของตนเองในอีกด้านหนึ่งทำให้สามารถประกอบอาชีพเสริมจนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจนกลายเป็นอาชีพหลักแทนอาชีพเสริม

พนักงานกระทรวงสาธารณสุขประจำโรงพยาบาลราชบุรีก็ประสบปัญหาเช่นเดียวกัน เพราะพนักงานสาธารณสุขที่เข้ามาทำงาน จะไม่ได้รับค่าจ้างที่ตรงกับวุฒิการศึกษาที่นำมาสมัครจริง ซึ่งผู้ที่มาสมัครสอบส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และเมื่อสอบคัดเลือกผ่านก็สมัครใจที่จะทำงาน เพราะในจังหวัดราชบุรีหางานค่อนข้างยากเนื่องจากไม่ใช่เมืองอุตสาหกรรมถึงเงินเดือนน้อย แต่เพื่อแลกกับสวัสดิการและความมั่นคงที่ทางโรงพยาบาลมีให้ก็ถือว่าดีกว่าบริษัทต่างๆเป็นอย่างมาก ซึ่งสวัสดิการที่ทางโรงพยาบาลมีให้ก็คือค่ารักษาพยาบาลและค่าห้องพิเศษจะไม่เก็บส่วนต่างๆทั้งสิ้นและสิทธิในการรักษาจะให้กับตัวพนักงานสาธารณสุข บิดา มารดา สามีภรรยาที่จดทะเบียนสมรสและบุตร

### สถิติบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรีแยกตามกลุ่มภารกิจ



ภาพที่ 1.1 กราฟแสดงสถิติบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี  
ที่มา : งานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลราชบุรี. (7 เมษายน 2559) .

จากกราฟแสดงสถิติบุคลากร โรงพยาบาลราชบุรีจะเห็นได้ว่า มีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มากเป็นอันดับสองของพนักงานทั้งหมดในโรงพยาบาลราชบุรี ซึ่งก่อนจะมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งมาเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ก็ดำรงตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมาก่อนเช่นกัน ถึงจะมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ก็ไม่มีการขึ้นเงินเดือนให้หรือขึ้นให้เฉพาะบางตำแหน่งเท่านั้น เช่น เภสัชกร พยาบาล ทันตแพทย์ ส่วนตำแหน่งปฏิบัติการกลับไม่ได้รับเงินเพิ่มจากเดิมซึ่งค่าครองชีพก็สูงขึ้นทุกวัน ซึ่งมีข้อถกเถียงกันมากมายในโลกออนไลน์บางท่านก็ถูกลดตำแหน่งปรับลดเงินเดือนลง แต่เพื่อแลกกับการจ้างงานที่มั่นคงก็ยอมเพราะไม่ต้องมีการต่อสัญญาปีต่อปีเหมือนลูกจ้างชั่วคราว

แต่เมื่อเวลาผ่านไป ก็ประสบปัญหารายได้ไม่พอกับรายจ่าย ปัญหาที่ตามมาคือปัญหาหนี้สิน เมื่อรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายในปัจจุบัน จึงต้องหาแหล่งเงินกู้เพื่อให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ในแต่ละเดือนแหล่งเงินกู้ส่วนใหญ่ของพนักงานสาธารณสุข จะเป็นสหกรณ์สาธารณสุขประจำจังหวัดราชบุรีเพราะเป็นเงินกู้ในระบบและอัตราดอกเบี้ยเพียงร้อยละเจ็ดต่อปี สหกรณ์สาธารณสุขจังหวัดราชบุรี (<http://www.ratchaburi.freesevers.com>, 7 เมษายน 2559) ซึ่งเวลาชำระหนี้ในแต่ละเดือนก็จะไม่กระทบต่อเงินเดือนมากนักและอีกทางเลือกหนึ่งที่พนักงานสาธารณสุขทำก็คืออาชีพเสริมเพิ่มรายได้ ซึ่งตอบโจทย์ได้ดีที่สุดเพราะเวลาทำงานของพนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี จะเข้าปฏิบัติงานในเวลา 08.00 น. ถึง 16.30 น.และหยุดในวันเสาร์อาทิตย์ จึงสามารถนำเวลาหลังจากเลิกงานและวันหยุดไปประกอบอาชีพเสริมได้มากกว่าพนักงานบริษัททั่วไป



อาชีพเสริมในปัจจุบันก็มีผู้ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขก็เช่นกันเพราะสามารถเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวได้มาก และบางท่านรายได้ที่มาจากอาชีพเสริมมากกว่างานประจำที่ทำในแต่ละเดือน จึงมีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขจำนวนมากที่หันมาให้ความสำคัญกับอาชีพเสริม แต่แนวทางในการประกอบอาชีพเสริมของแต่ละบุคคลก็จะแตกต่างกันไปแล้วแต่ความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล สภาพแวดล้อมและเงินทุนในการประกอบอาชีพเสริมก็เป็นตัวชี้วัดว่าควรจะทำอาชีพเสริมแบบใด เพื่อไม่ให้กระทบต่อเงินเก็บที่มี หรือจำเป็นต้อง กู้เงินทุนจากแหล่งเงินกู้ต่างๆเพื่อนำมาลงทุน

จากความสำคัญที่มาของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการประกอบอาชีพเสริมของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี เพื่อทราบถึงแนวทางในการประกอบอาชีพเสริมรายได้และศึกษาภาระหนี้สิน เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีสภาพคล่องทางการเงินที่ดีขึ้น

## 1.2 คำถามการวิจัย

- 2.1 ภาระหนี้สินของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเป็นอย่างไร
- 2.2 ความต้องการประกอบอาชีพเสริมรายได้ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเป็นอย่างไร
- 2.3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเป็นอย่างไร

## 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 3.1 เพื่อศึกษาภาระหนี้สินของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
- 3.2 เพื่อศึกษาความต้องการประกอบอาชีพเสริมของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
- 3.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

- 4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา
  - 4.1.1 ภาระหนี้สินและแนวทางการแก้ปัญหาในปัจจุบันของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ภาระหนี้สิน ประกอบด้วย สาเหตุการเป็นหนี้ ผู้ก่อให้เกิดหนี้สิน ผู้รับภาระหนี้สิน ระยะเวลาและการวางแผนในการชำระหนี้ วิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับหนี้สิน  
แนวทางในการแก้ปัญหาในปัจจุบัน ประกอบด้วย การหาอาชีพเสริม สภาพครอบครัว พฤติกรรมการใช้จ่าย การแสวงหารายได้เพิ่ม วิธีการชำระหนี้
  - 4.1.2 ความต้องการอาชีพเสริมรายได้ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขประกอบด้วย ประเภทธุรกิจ เงินลงทุน ความรู้ในการประกอบอาชีพเสริมรายได้ การตลาด การวางแผนในการประกอบอาชีพเสริม ความต้องการ การสนับสนุนส่งเสริมจากภาครัฐและภาคเอกชน
  - 4.1.3 การจัดทำแผนส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมรายได้ สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
- 4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาในโรงพยาบาลราชบุรี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
- 4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง



ขอบเขตของประชากรในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขประจำโรงพยาบาลราชบุรีสังกัดกระทรวงสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี จำนวน 815 คน

### 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง พนักงานกระทรวงสาธารณสุขประจำโรงพยาบาลราชบุรี

อาชีพเสริม หมายถึง งานหรือกิจกรรมต่างๆที่ทำเพิ่มนอกเหนือจากงานประจำและต้องไม่รบกวนเวลาของงานประจำ เพื่อให้มีรายได้เพิ่มนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับจากงานประจำ ส่วนมากจะเป็นการทำกิจกรรมที่ชอบและเปลี่ยนกิจกรรมที่ชอบให้มีรายได้จนบางทีเงินที่ได้จากการทำอาชีพเสริมมากกว่างานประจำ

ภาระหนี้สิน หมายถึง สภาพการเป็นหนี้ที่เกิดจากการกู้ยืมเงิน จากการเข้าซื้อสินค้า จากตัวสัญญาใช้เงิน จากบัตรเครดิต ซึ่งในครั้งนี ผู้ศึกษาเน้นภาระหนี้สินที่เกิดจากการกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินและแหล่งลงทุนต่างๆ เป็นหลัก

ความต้องการประกอบอาชีพเสริม หมายถึง สิ่งที่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขต้องการทำอาชีพเสริมเพื่อให้ได้มาซึ่งเงินที่นอกเหนือจากงานปกติ เพื่อนำมาชำระหนี้และใช้จ่ายในครอบครัวโดยมาจากหนี้สินที่เกิดขึ้นและวิธีการแก้ไขปัญหาในปัจจุบันพร้อมกับความต้องการประกอบอาชีพในอนาคต

แนวทางในการแก้ปัญหาภาระหนี้สินในปัจจุบัน หมายถึง วิธีการแก้ปัญหาหนี้สินที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยได้จากกำลังใจจากครอบครัว พฤติกรรมการใช้จ่าย พฤติกรรม ความเป็นอยู่ การหาอาชีพเสริม การแสวงหารายได้เพิ่ม การชำระหนี้ และการพัฒนาทักษะอาชีพ

ความคาดหวังและแนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต หมายถึง การกำหนดเป้าหมายในอนาคตเมื่อได้ประกอบอาชีพเสริม เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาภาระหนี้สินที่เกิดขึ้นของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ในขณะที่เดียวกันก็มีความหวังว่าจะเกิดความมั่นคง การเพิ่มขึ้น ของรายได้ในครอบครัวและการได้รับการสนับสนุนของแหล่งเงินทุนตลอดจนการได้พัฒนาขยายธุรกิจในอนาคต

### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1.1 สร้างสภาพคล่องในการชำระหนี้ให้แก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

6.1.2 อาชีพเสริมทำให้มีช่องทางในการสร้างรายได้เพิ่มขึ้นอีกหนึ่งช่องทาง นอกเหนือจากงานประจำ

6.1.3 อาชีพเสริมช่วยทำให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

6.1.4 หน่วยงานของรัฐ ที่มีลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานจ้างรายเหมา สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ได้

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากทฤษฎีทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ นโยบายของรัฐบาล ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับอาชีพเสริม ดังนี้

#### 2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพเสริม

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพ

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเข้าสู่อาชีพเสริม

2.1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

#### 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ เมอร์ตัน (Merton, 1977, P.55, อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541, หน้า 13) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายครอบคลุมทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงาน และสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ก็เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจของคนงาน การจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต และการได้รับการยอมรับว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

บลูสโตน (Bluestone, 1977, p.43, อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541 หน้า 11) มีความเห็นว่าการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น เป็นมิติใหม่ของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับพนักงาน และสหภาพแรงงานกับฝ่ายบริหาร ความหมายของการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงหมายถึงการยอมรับความจริงของฝ่ายบริหารในข้อเท็จจริงที่ว่า คนงานหรือพนักงานนั้นอยู่ในวัยผู้ใหญ่ที่ทำงาน



ทำให้พวกเขาอยู่ในสังคมที่เป็นสังคมขนาดใหญ่ ดังนั้น ค่านิยมในเรื่องประชาธิปไตยจึงเป็นเรื่องที่ต้องยึดถือไว้ เหมือนกับในระดับประเทศที่พลเมืองมีอิสระเสรีทั้งในขณะที่อยู่ที่บ้าน รวมทั้งการสื่อสารต่างๆ ด้วย ซึ่งในที่ทำงานก็ควรจะเหมือนกัน ค่านิยมในเรื่องประชาธิปไตยนี้มาจากปัจเจกบุคคลโดยตรง รวมทั้ง ในเรื่องของการทำงานให้โอกาสแก่พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ

รูบินไตน์ (Rubinstein, 1983, อ้างถึงใน สิทธิชัย อุยตระกูล 2539, หน้า 35) ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรนำมาใช้ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้เพิ่มศักยภาพขึ้นในการทำงาน โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขาเองโดยจำกัดความนี้ รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพ กระบวนการทำงาน การออกแบบสินค้า การใช้ทรัพยากร ไปจนกระทั่งสภาพการณ์และความสัมพันธ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน

โบวี และคณะ (Bovee et al, 1933, อ้างถึงใน สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นตา, 2541, หน้า 33) คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงาน โดยการเตรียมและกำหนดให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่องค์กรต้องการ ซึ่งการดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น กระทำได้โดยการทำการออกแบบงานขึ้นใหม่ อันเป็นช่วงของการพยายามที่จะวัด และกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน หน้าที่และความรับผิดชอบในงาน โดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่จะได้ตามมาก็คือ การแบ่งมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่ง ที่จะตัดสินใจในเรื่องต่างๆได้ตามขอบเขตอำนาจ

ซัลเติล (Suttle, 1977, อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ , 2542, หน้า 18 ) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับซึ่งสมาชิกที่ทำงานในองค์กรพึงพอใจและเป็นความต้องการที่สำคัญของบุคคล โดยผ่านประสบการณ์ต่างๆ ของเขาเองจากการทำงานในองค์กร ดังนั้น การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถประเมินได้โดยการวัดทั้งความต้องการที่สำคัญและจำเป็นและความต้องการที่สนองตอบความพึงพอใจ

เกสต์ (Guest, 1979, อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, หน้า 9) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจจะหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและความมั่นคงสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมทั้งคุณค่าที่แฝงอยู่ในงานของบุคคล

ดูบริน (Dubrin, 1988, อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541, หน้า 11) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับของความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อสิ่งที่สำคัญที่บุคคลต้องการโดยผ่านประสบการณ์ในการทำงานของพวกเขาในองค์กรนั้น

คาร์เรล และคณะ (Carell, M.R., Kuzmits, 1992) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงการพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการตอบสนองในการทำงานของพวกเขา และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น องค์กรทำได้ทั้งในด้านสังคมและด้านความรับผิดชอบในเชิงจริยธรรม โดยโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะเน้นไปที่การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และโดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับการทำงาน



เหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อน อันจะทำให้พนักงานมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ กระปรี้กระเปร่า และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

ฮิวส์ และคัมมิง (Huse and Cummings, 1985, อ้างถึงใน พรสุข อัครนิเวศน์, 2541, หน้า 18) คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา หรือความพึงพอใจในงาน ของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานคือประสิทธิผลของ องค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ สามประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการสุดท้ายจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

เวสลีย์ (Westley, 1975, อ้างถึงใน รัฐธรรมนูญ สมบัติศิริ, 2546, หน้า 19-20 ) ได้จำแนก องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ในการทำงานเป็น 4 มิติ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ

1. มิติความไม่เสมอภาค (Inequity) ซึ่งตามมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์แล้วเสนอให้ใช้ ความพึงพอใจในการทำงาน การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรมเป็นตัวชี้วัด
2. มิติความไม่มั่นคง (Insecurity) ซึ่งเป็นมุมมองในเชิงรัฐศาสตร์ โดยใช้ตัวชี้วัดอัน เดียวกับมิติความไม่เสมอภาค
3. มิติด้านความแปลกแยก (Alienation) ซึ่งตามทฤษฎีทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ ใช้ความรู้สึกถึงว่าตนเองไร้ความหมายต่องาน การขาดงาน และการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด
4. มิติเกี่ยวกับการปลีกตัว (Anomie) ซึ่งตามทฤษฎีทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ ความรู้สึกถึงว่าตนเองไร้ความหมายต่องานและขาดงานการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

แมคคอบี (Maccoby, 1975 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541, หน้า 11) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยใช้ตัวชี้วัดเหล่านี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ซึ่งประกอบไปด้วย ความมั่นคงปลอดภัยในงาน สุขภาพอนามัยของพนักงาน
2. ความเสมอภาค (Equity) ประกอบด้วย ความมีกฎระเบียบที่ยุติธรรมเหมาะสม ตามสมควร และความเสมอภาคเป็นธรรมในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน
3. ความเป็นประชาธิปไตย (Democracy) ประกอบด้วย การมีโอกาสมากขึ้นที่จะมี ส่วนร่วมต่างๆ เช่น การตัดสินใจในงาน การปรับปรุงงาน เป็นต้น ความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual) หมายถึงการมีเป้าหมายที่จะพัฒนาบุคคลอย่างเต็มที่ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ตามลักษณะของแต่ละปัจเจก บุคคล

ริชาร์ด อี. วอลตัน (Walton, 1976, อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร, 2540, หน้า 24) ได้เสนอ แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น อย่าง เพียงพอกับ

การมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment ) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไปมีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านการผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาด

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1985, อ้างถึงใน พรสุข อัครนิเวศน์, 2541, หน้า 18) เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับ มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safety and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย



3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลากการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่าง และเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

เรวิน (Lewin, 1981, อ้างถึงใน สุวดี ตันวงษ์วิวัฒน์, 2544, หน้า 21) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of work)
5. การปกครองตนเอง(Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(Relations with supervisor)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่(Adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

เดสเลอร์(Dessler,1989, อ้างถึงใน อนงค์ สระบัว, 2546, หน้า 40) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยลักษณะต่างๆ ดังนี้ คือ

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง



3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคง มีหลักประกันในการทำงาน
5. มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
7. มีโอกาสในการเรียนรู้และได้รับความดีความชอบ
8. มีสภาพสังคมที่ดี
9. มีความเป็นธรรมและยุติธรรม

Gordon (1991 : 4) กล่าวว่า iva การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคน จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้าง พื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คอนเซน (Kossen,1991, อ้างถึงใน อนงค์ สระบัว, 2546, หน้า 40) ได้กล่าวว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า
2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงาน และเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting loaded vertically and horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
3. สร้างสรรค์งาน (Creating whole job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้น จะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง
4. มีการหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating job, cross-training and multiskilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้นสามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูใจ ( Do two “dull” equal job enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A liberal lacing of praise and recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติตนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงาน และมาทำสายปฏิบัติตนใหม่
8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building responsibility into job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ
9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing child care for employee children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying work environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานโดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing wellness program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้วจะทำให้เกิดผลดี ต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

นักวิชาการไทย(กองสวัสดิการแรงงาน, 2547, หน้า 18-19) ได้อธิบายถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าควรคำนึงถึง 4 เรื่องดังนี้

1. สุขภาพทางกาย พนักงานต้องมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บซึ่งเป็นผลจากการ ได้รับการสนองตอบทางด้านปัจจัยความมาเป็นขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม

2. สุขภาพทางอารมณ์ มีอารมณ์แจ่มใส มั่นคง ไม่หงุดหงิดโมโหง่าย ไม่วิตกกังวลนั้นหมายความว่า หน่วยงานมีการให้เวลาพักผ่อน มีสันทนาการ ให้ความสนใจกับสภาวะทางเศรษฐกิจและครอบครัวพนักงาน

3. สุขภาพทางจิตวิญญาณ รู้สึกเป็นสุขและพึงพอใจชีวิตของตน ครอบครัว สังคม ตามที่เป็นอยู่ เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

4. สุขภาพทางสังคม เป็นการได้รับการยอมรับจากคนทั่วไปอันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการยอมรับความสามารถและความสำคัญของผู้อื่น ตลอดจนสิ่งอื่นๆ ที่อยู่รอบตัว

บุญแสง ชีระภากร (2553, หน้า 19-23) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ(Adequate and fair pay )
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits)
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy environment)
4. ความมั่นคงในงาน (Job security)
5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free collective bargaining)
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and development)
7. บูรณาการสังคม (Social integration) หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal)
8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation)
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work)
10. เวลาว่างของชีวิต (Total life space)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยที่คล้ายคลึงกัน ที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็น และมีความสำคัญมากเพราะส่งผลต่อการทำงานนำไปสู่ประสิทธิภาพของงาน ซึ่งก็คือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร หากองค์กรทุกองค์กรคำนึงถึงการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย



## 1.2. แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพเสริม

ความหมายของอาชีพเสริมได้มีนักวิชาการให้คำจำกัดความไว้ดังนี้ กรมวิชาการ ( อ้างถึงใน อิศราพันธ์ ชูชุกิ, 2548, หน้า 5) กล่าวว่า อาชีพเสริม หมายถึง อาชีพที่ประกอบกันเป็นธุรกิจภายในครอบครัวที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะฝีมืออบรมพอสมควรเช่นอาชีพทำของที่ระลึกด้วยวัสดุท้องถิ่น การปลูกผัก การเลี้ยงปลา เป็นต้น ทบวงมหาวิทยาลัย (อิสราพันธ์ ชูชุกิ, 2548, หน้า 5) กล่าวว่าอาชีพเสริมมีลักษณะดังนี้

1. เป็นเจ้าของกิจการไม่เป็นลูกจ้างหรือรับเงินเดือนจากนายจ้างแต่ได้รับค่าตอบแทนจากลูกค้า
2. เจ้าของกิจการเป็นผู้ลงมือกระทำเองในฐานะผู้ปฏิบัติงาน
3. มีผู้ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานโดยอาจได้เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นรายชิ้นก็ได้ และใช้ทุนดำเนินการไม่เกิน500,000บาท

วาริ ถาวรรุ่งกิจ (2548, หน้า 114) กล่าวว่าการประกอบอาชีพเสริม คือการประกอบกิจการงาน ที่ทำนอกเหนือจากอาชีพหลักโดยให้มาซึ่งรายได้ที่นอกเหนือจากเงินรายได้ประจำ

อิสราพันธ์ ชูชุกิ (2548, หน้า 4) กล่าวว่า อาชีพเสริม เป็นอาชีพที่สามารถดำเนินการเองได้ โดยลงทุนน้อย ใช้ความคิด กำลังกายค่อนข้างมาก เน้นการพึ่งตนเอง หรืออาจกล่าวได้ว่า อาชีพอิสระมีความหมายคล้ายกับ อาชีพส่วนตัวธุรกิจขนาดย่อม

เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2550, หน้า 7) กล่าวว่าอาชีพเสริมหมายถึงอาชีพที่ชาวนาเลือกทำ เพื่อให้มีรายได้นอกเหนือจากการทำอาชีพหลัก

บริษัท บลูเมทาเทน(<http://www.coffeemade.com/>, 10 มกราคม 2559)ให้ความหมายของอาชีพเสริม คืออาชีพ หรือช่องทางสำรองอาชีพ ช่องทางทำรายได้เสริมกับอาชีพหลัก อาชีพเสริมมีมากมายหลายอาชีพที่สามารถทำได้ มีทั้งง่ายและ ยากตามแต่ละชนิดของอาชีพเสริมรายได้นั้นๆ แต่จุดประสงค์จริง ๆ ทั้งอาชีพหลัก และอาชีพเสริมรายได้อีกคือ เงินเพียงตัวเดียว ลำพังอาชีพหลักบางอาชีพอาจเลี้ยงตัวเองและครอบครัวไม่พอกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันหลายชีวิต จึงดิ้นรนหาช่องทางสร้างรายได้ใหม่เพิ่มเติมรายได้อีกที่ได้รับในแต่ละเดือนซึ่งไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย หรือค่าครองชีพในแต่ละเดือน จึงต้องการหาอาชีพเสริมกับอาชีพหลักเพื่อเพิ่มเงินในกระเป๋าในแต่ละเดือนให้มากขึ้น เพียงพอกับค่าใช้จ่าย และอาจมีเงินเหลือเก็บได้ในบางกรณีอาชีพเสริมอาจทำเงินได้มากกว่าอาชีพหลัก ๆ ที่ทำอยู่หลายเท่าตัวจนบางรายทำเป็นอาชีพหลักไปก็มี

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของอาชีพเสริมรายได้ อาชีพเสริม เป็นอาชีพที่ประกอบกันเป็นธุรกิจในครอบครัว และเป็นอาชีพที่เพิ่มจากอาชีพที่ทำเป็นประจำอยู่แล้ว เพื่อเพิ่มรายได้ให้มากยิ่งขึ้น เป็นอาชีพที่สามารถดำเนินการได้โดยลงทุนน้อย ใช้กำลังกายค่อนข้างมาก เน้นการพึ่งตนเอง เป็นอาชีพที่เน้นความเป็นอิสระ และเป็นเจ้าของธุรกิจ เป็นอาชีพที่ประกอบขึ้นเป็น อาชีพที่ 2 รองจากอาชีพหลัก และเป็นการหารายได้เพิ่มให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเป็นแหล่งรายได้เสริมเพิ่มเติมจากงานหลัก และไม่กระทบกับงานประจำ



### 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการทางอาชีพ

ฮอปพอค (Hoppock composite theory) ส่วนโทลเบิร์ต(Tolbert, 1980, (อ้างถึงใน ประดิษฐ์ อุษมัย, 2534, หน้า 12) ระบุว่า พัฒนาการทางอาชีพ หมายถึง กระบวนการที่ต่อเนื่องของชีวิตบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับ การพัฒนาค่านิยมทางอาชีพ การประมวลความคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์ทางอาชีพ การเรียนรู้ เกี่ยวกับโอกาสทางอาชีพ การได้ทดลองสถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ เช่น การทำงานครึ่งเวลาหรือเต็มเวลา และการพักผ่อนจากการทำงาน เป็นต้น

โทลเบิร์ต (Tolbert, 1982, อ้างถึงใน ญัฐอริยา สุขสุวรรณพร, 2553 หน้า 31) ระบุว่า การพัฒนาการทางอาชีพ หมายถึง กระบวนการที่ต่อเนื่องของชีวิตบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาค่านิยม ทางอาชีพ การประมวลความคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์ทางอาชีพ การเรียนรู้เกี่ยวกับโอกาสทางอาชีพ และการ ได้ทดลองสถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ การเรียนรู้เกี่ยวกับโอกาส ทางอาชีพ และการ ได้ทดลองสถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ เช่นการทำงานครึ่งเวลาหรือเต็มเวลา และการพักผ่อนจากการทำงาน เป็นต้น

ซูเปอร์ (Super, 1957, pp. 99-108) ได้ศึกษาทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพว่า การเลือก อาชีพและสรุปรวบรวมตั้งเป็นทฤษฎีการเลือกอาชีพนี้โดยใช้ชื่อทฤษฎีว่า ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ (Theory of vocational development) ซูเปอร์ใช้คำว่า “การพัฒนา” กินความหมายกว้าง ซึ่ง รวมถึงความชอบ การเลือก การพิจารณาตัดสินใจ และการเข้าประกอบอาชีพ และเกี่ยวข้อง กับประเด็น ต่างๆ ดังนี้ ความรู้รากฐานเบื้องต้นของทฤษฎีมีอยู่ 12 ประการ คือ

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences) ทฤษฎีของความแตกต่าง ระหว่างบุคคล เป็นหลักสำคัญทั้งด้านที่เกี่ยวกับการศึกษา และจิตวิทยาทางอาชีพ เพราะบุคคลย่อม แตกต่างกันในด้านความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพ ดังนั้นการเลือกอาชีพของบุคคลก็ควรต้อง คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ความสามารถหลายๆอย่างในตัวบุคคล (Multipotentiality) บุคคลแต่ละคนมีขีด ความสามารถประจำตัวของแต่ละบุคคล ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ในงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือ พอใจในงานอย่างใดอย่างหนึ่ง การที่จะนำเอาคนหนึ่งไปเปรียบกับอีกคนหนึ่ง ไม่ได้ทุกคนจะมี ความสามารถเฉพาะตัว แต่มีคนละอย่าง

3. กระสวนของความสามารถในอาชีพ (Occupational ability patterns) อาชีพแต่ละ อาชีพ มีกระสวนของความสามารถเฉพาะ ของแต่ละอาชีพ เช่น ความสามารถความสนใจ และ บุคลิกภาพนั้นคือ อาชีพหนึ่งๆก็ต้องการบุคคล ที่มีความสามารถความสนใจ และบุคลิกภาพต่างไปจากอีก อาชีพหนึ่ง

4. การเลียนแบบบทบาทของรูปแบบ (Identification and role of models) บุคคล ส่วนมาก จะเลียนแบบบิดามารดาหรือบุคคลอื่น ในด้านการประกอบอาชีพ วัยรุ่นจะสนใจโดยการ เลียนแบบอาชีพ จากผู้ใหญ่ดังนั้นผู้ใหญ่ก็ควรจะเป็นรูปแบบที่ดีให้แก่เด็ก

5. ความต่อเนื่องของการตัดสินใจเลือกจะต้องจัดให้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง (Continuous process) ทั้งนี้ เนื่องจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่ หรือทำงานอยู่ย่อม เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา และประสบการณ์ดังนั้นการเลือก และการตัดสินใจก็ต้องเป็นกระบวนการที่ ต่อเนื่องกันไป

6. ช่วงของชีวิต (Life stage) กระบวนการเลือกอาชีพ เป็นกระบวนการต่อเนื่องตามช่วงชีวิตของบุคคลซึ่งแบ่งออกเป็นขั้น ๆ ดังต่อไปนี้

6.1 ขั้นของการเจริญเติบโต (Growth stage) เริ่มตั้งแต่เกิดจนถึงอายุ 14 เป็น ระยะเวลาที่เด็กกำลังเจริญเติบโต

6.2 ขั้นของการสำรวจ (Exploration stage) ระหว่างอายุ 14-25 ปี เป็นช่วงที่บุคคลพยายามทำความเข้าใจตนเอง ทดลองสมมติบทบาทของผู้ใหญ่ เช่น การหาคู่ การหา อาชีพ และ การหาตำแหน่งในสังคม

6.3 ขั้นของการสร้างหลักฐาน (Establishment stage) ระหว่างอายุ 25-45 ปี เป็น ช่วงที่บุคคล คิดมีครอบครัว มีบทบาทในสังคม มีอาชีพแน่นอน มีงานทำมั่นคง และมีบ้านอยู่อาศัย

6.4 ขั้นของชีวิตมั่นคง (Maintenance stage) ระหว่างอายุ 45-65 ปี เป็นช่วง ที่เห็นความสำคัญของครอบครัว พยายามที่จะมีหน้าตา หาความก้าวหน้าในการทำงาน

6.5 ขั้นของความเสื่อม (Decline sage) ตั้งแต่อายุ 65 ปี ถึงตาย เป็นช่วงที่ทำงานน้อย และมีความรับผิดชอบน้อย และมีบทบาทในสังคมน้อย

7. กระสวนของอาชีพ (Career patterns) กระสวนของอาชีพขึ้นอยู่กับระดับสังคม เศรษฐกิจ และโอกาสซึ่งกระสวนของอาชีพนี้ได้แก่ ระดับสูงต่ำของอาชีพ ความถี่ในการเปลี่ยนงานอาชีพ บางอย่าง ทำให้เปลี่ยนงานบ่อยแต่อาชีพบางอย่างก็ไม่ต้องเปลี่ยนงานบ่อย ๆ

8. การพัฒนาอาชีพควรได้รับการแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอาชีพอย่างเหมาะสม โดยการให้ทดลองฝึกงานบ้างตามโอกาสอันควร

9. การพัฒนาอาชีพเป็นผลของการมีปฏิสัมพันธ์กัน ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Development of the result of interaction) สิ่งแวดล้อมได้แก่ การอบรมเลี้ยงดูจากบ้านการได้รับการศึกษาจากโรงเรียน และจากสังคมซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยประเมิน แปลความหมายข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ และทดลองวางแผนเกี่ยวกับอาชีพ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจตนเอง ซึ่งนับว่าเป็นการสร้างความคิดเกี่ยวกับตนเอง เช่นรู้จักความสนใจ รู้จักความถนัด และความสามารถของตนเองที่จะเป็นไปได้จริง

10. การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการประกอบอาชีพ (The dynamics of career patterns) กระบวนการประกอบอาชีพนั้นขึ้นอยู่กับระดับสังคม เศรษฐกิจของบิดามารดา สติปัญญา ความสามารถ และความสนใจของบุคคล ซึ่งไม่คงที่เช่นเดียวกับ การพัฒนา ของบุคคลตามช่วงของ การเจริญเติบโต (The growth stage) และระยะต้นของช่วงการสำรวจ (The early exploration stage) บุคคลจะมีความเข้าใจเพียงเล็กน้อย ต่อกระบวนการพัฒนาอาชีพ แต่ความเข้าใจอันเล็กน้อยนี้จะมีประโยชน์สำหรับกระบวนการประกอบอาชีพ ในช่วงของการเจริญเติบโตระยะสุดท้ายของการสำรวจ (Late exploratory stage) การสร้างหลักฐาน (Establishment stage) และขั้นของชีวิตที่มั่นคง (Maintenance stage)

11. ความพอใจในงานขึ้นอยู่กับความแตกต่าง ระหว่างบุคคลตำแหน่ง และบทบาทของ บุคคล (Job satisfaction: individual differences, status and role) บุคคลจะพึงพอใจในงาน ถ้างานนั้นไปกับวิถีชีวิตความสามารถ และการได้สมมติบทบาทตามบุคคลนั้นต้องการ ระดับของความพอใจขึ้นอยู่กับระดับของการพัฒนาความคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคคล



12. งานคือวิถีทางของชีวิต (Work is a way of life) งานเป็นวิถีทางแห่งชีวิตของบุคคล ได้ค้นพบทางออกที่ใช่ แสดงความสามารถความสนใจบุคลิกภาพค่านิยมของบุคคลนั้นๆ และความสามารถกระทำได้ ตามบทบาทที่บุคคลนั้นเลือกสรร แล้วนอกจากนั้นซูเปอร์ (Super, 1957, หน้า 185-190)

ณัฐอริยา สุขสุวรรณพร (2553, หน้า185-190) ยังได้เสนอหลักเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาทางอาชีพ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มสนใจเลือกอาชีพ ไปจนถึงประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคงเป็นระยะเวลานาน
2. การพัฒนาทางอาชีพ เป็นขั้นตอน และมีระเบียบแบบแผน
3. บุคคลจะมองเห็นความจริงเกี่ยวกับการเลือกอาชีพมากขึ้น เมื่อมีอายุเพิ่มขึ้น นับตั้งแต่วัยรุ่นจนถึงวัยผู้ใหญ่
4. ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง เริ่มตั้งแต่ก่อนวัยรุ่นและเข้าใจชัดเจนเมื่อเข้าสู่วัยรุ่น
5. วิธีและอัตราการเคลื่อนไหวของแต่ละบุคคล จากระดับหนึ่งไปยังอีกระดับหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับสติปัญญา สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของบิดามารดา ความต้องการค่านิยม ความสนใจ ทักษะ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
6. ความพอใจในงานและชีวิตขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของความสามารถความสนใจ ค่านิยม และบุคลิกภาพในงานอาชีพ
7. บุคคลจะเลียนแบบจากบิดามารดาโดยทางอ้อม ซึ่งมีบทบาทต่อการเลือกอาชีพด้วย
8. การพัฒนาทางอาชีพดำเนินไปตลอดเวลา
9. คุณสมบัติของบุคคลหนึ่งอาจจะเหมาะสมกับอาชีพหนึ่ง

ศยามล ลัคนาสถิต(2540, หน้า 25) กระบวนการเลือกอาชีพ หมายถึง กระบวนการเลือกอาชีพที่มีองค์ประกอบ จะทำให้บุคคลสามารถเลือกอาชีพได้ แต่ถ้าเลือกอาชีพไม่เหมาะสม ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนได้อย่างเต็มที่ จะทำให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะประสบความล้มเหลว ส่วนความหมายของพัฒนาการทางอาชีพในด้านที่มีความสัมพันธ์กับช่วงชีวิตของบุคคลนั้น หมายถึง การตัดสินใจในการเลือกทั้งหลาย ซึ่งเกี่ยวข้องกัอาชีพ ดังนั้นจึงไม่ใช่เป็นการตัดสินใจเลือกเพียงอย่างเดียวที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเรื่อยๆมาในช่วงชีวิตบุคคล พัฒนาการทางอาชีพมีความหมายครอบคลุมประเด็นสำคัญ 3 ประเด็น เซร์ริทเซอร์Shertzer 1985(อ้างถึงใน ประดิษฐ์ อุปขมัย และคณะ, 2534 หน้า 12 )

1. เป็นพัฒนาการที่สำคัญส่วนหนึ่งของมนุษย์
2. เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงชีวิตของแต่ละบุคคล
3. เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจเลือกในสิ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับอาชีพความเข้าใจแต่ละบุคคลมากขึ้นในสิ่งต่างๆ ซึ่งสัมพันธ์กับวิถีการดำเนินชีวิตในช่วงวัยของเขา



#### 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเข้าสู่อาชีพเสริม

กินซ์เบิร์ก (Ginzberg, 1974, pp. 37-40) แบ่งช่วงการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 ระยะคือ

1. ระยะเพื่อฝัน (Fantasy period) คือระยะที่เด็กมีอายุ 0-10 ปีเป็นช่วงวัยเด็กตอนต้นถึง 10 ปี เป็นระยะที่เด็กคิดฝันเอาเองว่าโตขึ้นจะประกอบอาชีพอะไร โดยความคิดนี้อาจได้รับอิทธิพลมาจากโทรทัศน์ ผู้ปกครองและสื่อต่างๆ เช่นเด็กอาจเพื่อฝันจะเป็นทหาร ตำรวจ แพทย์ พยาบาล วิศวกร โดยที่มีได้คำนึงถึงข้อเท็จจริงว่าจะเป็นไปได้หรือไม่ แต่เป็นสิ่งที่ฝันเนื่องจากได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวเด็กเอง

2. ระยะการเปลี่ยนแปลง (Tentative period) คือระยะที่เด็กมีอายุระหว่าง 11-17 ปีเป็นระยะเวลาการเลือกอาชีพ แต่ก็ยังไม่ตกลงใจแน่นอน เริ่มจากการที่เด็กสังเกตพบว่ามีกิจกรรมบางชนิดที่เขาสนใจ และชอบมากกว่ากิจกรรมอื่นต่อมาก็เริ่มรู้สึกว่าเขาทำกิจกรรมที่สนใจได้ดีกว่า กิจกรรมชนิดอื่น การเลือกอาชีพในระยะนี้การตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกที่ยึดองค์ประกอบเกี่ยวกับตนเอง เช่น คำนึงถึงความสนใจ ความสามารถ ความถนัด ค่านิยมของตนเอง ช่วงนี้แบ่งระยะ การเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 ขั้นย่อยคือ

2.1 ขั้นความสนใจ (Interest stage) เป็นช่วงของเด็กวัยระหว่างอายุ 11-12 ปี เด็กจะเลือกอาชีพตามความสนใจ ซึ่งส่วนมากจะสัมพันธ์กับความปรารถนาในระยะเพื่อฝันอาจตั้งคำถามว่า สนใจอาชีพอะไร หรืออยากทำงานอะไร

2.2 ขั้นคำนึงถึงความสามารถ (Capacity stage) เป็นช่วงของเด็กอายุระหว่าง 13-14 ปี จะเลือกอาชีพโดยคำนึงถึงความสามารถ โดยการประเมินความสามารถตนเองว่าสามารถทำอะไรได้ดีกว่าผู้อื่นบ้าง เพราะเริ่มเรียนรู้ว่าการเลือกที่อาศัยความสนใจอย่างเดียวอาจผิดพลาดได้

2.3 ขั้นคำนึงถึงค่านิยม (Value stage) เป็นช่วงของเด็กอายุระหว่าง 15-16 ปีซึ่งจะเริ่มรู้ถึงค่านิยม และสังเกตว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขา สิ่งที่เขาต้องการคือ เงิน เกียรติยศ โอกาสในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ ค่านิยมเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพของเขา

2.4 ขั้นหัวเลี้ยวหัวต่อ (Transition stage) เด็กอายุ 17 ปี จะเริ่มรู้จักพิจารณาจาก ข้อเท็จจริง มีการนำเอาความสนใจ ความสามารถ และค่านิยมของตนเองมาพิจารณาเลือกอาชีพมีการวางแผนบ้างแต่ยังไม่เป็นการตัดสินใจที่แน่นอน

3. ระยะพิจารณาตามสภาพความเป็นจริง (Realistic period) เป็นระยะของเด็กที่มีอายุระหว่าง 17-20 ปี ซึ่งเป็นระยะที่เด็กพิจารณาตนเอง และอาชีพประกอบกันเพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ จะเป็นการพิจารณาตามสภาพความเป็นจริง ระยะนี้เป็นระยะแสวงหาข้อเท็จจริงจากอาชีพต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องโดยคำนึงถึง โอกาสข้อจำกัด และข้อเท็จจริงต่าง ๆ ระยะนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นย่อย คือ

3.1 ขั้นสำรวจอาชีพ (Exploration) เป็นขั้นที่บุคคลจะสำรวจว่าอาชีพใดจะเหมาะกับ เขาบ้าง เด็กจะมีการประเมินตนเองในพฤติกรรมทางอาชีพของเขาอย่างใกล้ชิดเคียงกับความเป็นจริงมากขึ้น

3.2 ขั้นรวมตัวของความคิดที่จะเลือกอาชีพ (Specification stage) เด็กจะตัดสินใจเลือกอาชีพที่เฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้นไม่ใช่เป็นการคิดกว้าง ๆ ลอย ๆ เท่านั้นว่าจะประกอบอาชีพใด

เช่นไม่ใช่บอกเพียงแค่ว่าจะเรียนวิชาทางการศึกษา แต่จะเน้นชัดไปว่าเป็นสาขาอะไรเช่นสาขา เกษตรกรรม เป็นต้น

3.3 ขั้นตัดสินใจเลือกอาชีพ (Specification stage) เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการเลือกอาชีพในขั้นนี้ บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพที่เฉพาะเจาะจงอาชีพเดียวเช่น วิศวกร หรือ ทันตแพทย์

กินซ์เบิร์ก(Ginzberg, 1974 (อ้างถึงใน วาริ ถาวรรุ่งกิจ, 2548, หน้า 16) ได้สรุปกระบวนการเลือกอาชีพของบุคคลไว้ดังนี้

1. การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการ (Process) มากกว่าการตัดสินใจเพียงครั้งเดียว คำนิยม สภาพแวดล้อมที่เป็นจริงคุณลักษณะทางจิตวิทยา มีผลต่อกระบวนการนี้
2. กระบวนการเลือกอาชีพจะเป็นไปตามขั้นตอนและจะไม่ย้อนกลับ
3. การเลือกอาชีพเป็นการประนีประนอมระหว่างความต้องการและความเป็นจริงในการเลือกโดยคำนึงถึง ความสามารถและเป้าหมายที่ต้องการต่อมากินซ์เบิร์ก ได้ปรับปรุงหลักบางประการในทฤษฎี ในระดับอายุแรกหรือระดับอายุ 20 กว่าปี ดังนี้

3.1) กระบวนการเลือกอาชีพและการพัฒนาการด้านอาชีพ (The process of vocational choice and development) เกิดขึ้นตลอดชีวิตเปิดกว้าง การวิจัยเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของบุคคลทั้งชาย หญิง กินซ์เบิร์กสรุปได้ว่าบุคคลเปลี่ยนงานเพราะงานใหม่ให้ความพึงพอใจ ได้อิสรภาพ เนื่องจากเปลี่ยนความรับผิดชอบ ความกดดัน หรือให้ทางเลือกในการทำงานของบุคคล

3.2) กระบวนการเลือกอาชีพจะไม่ย้อนกลับ (Imerversible) ในข้อนี้เขาพบว่าในปัจจุบัน กระบวนการเตรียมตัวเลือกอาชีพใช้ระยะเวลานานขึ้น นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ประมาณ 80% ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาตรี หรือฝึกอบรมเพิ่มเติมสิ่งเหล่านี้ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจดังที่เคยเข้าใจแต่เดิมกินซ์เบิร์ก กล่าวว่าสิ่งที่คนหนุ่มสาวเผชิญในช่วงอายุวัยรุ่นคือการวางแผนการเพื่อให้มีโอกาสเลือกได้มากอย่างน้อยที่สุด เพื่อให้แน่ใจว่าเขามีสิทธิในการเข้ามหาวิทยาลัยหรือได้งานที่ดี โดยที่ถ้าบุคคลได้รับการศึกษาสูงโอกาสที่เขาจะเลือกอาชีพจะกว้างขวางขึ้น

3.3) การมองงานในทัศนคติที่ดี (Optimization) บุคคลมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อสนองความพึงพอใจหรือความต้องการของตน โดยให้ตนเองเป็นประโยชน์ในงานที่เขามีโอกาสทำ และตระหนักถึงสิ่งที่เขาต้องปฏิบัติในงาน

3.4) ข้อจำกัดบางอย่าง เช่น รายได้ สถานภาพทางครอบครัว ทัศนคติ คำนิยมของบิดา มารดา ระดับการศึกษาต่อชนกลุ่มน้อย สถานภาพของผู้หญิง สถาบัน ชุมชน ความไม่กลมกลืนกันระหว่างการศึกษากับอาชีพ เป็นสิ่งจำเป็นต้องพิจารณาบุคคลที่ไม่มีโอกาส ที่จะศึกษาเล่าเรียนก็ย่อมมีโอกาสที่จะประกอบอาชีพที่รายได้มีเกียรติในสังคมได้น้อย แต่ถ้าได้รับการศึกษามากก็จะย่อมจะมีช่องทางในการเลือกประกอบอาชีพ

3.5) โอกาสในโลกของงานที่ต้องพิจารณา หมายถึง ความสำคัญของการรับรู้ โอกาสของ บุคคลว่าเขามองเห็นโอกาสหรือไม่

3.6) แนวโน้มในเรื่องค่านิยมมีความสำคัญมากขึ้นในปัจจุบันและมีบทบาทสำคัญในการค้นหาความพึงพอใจของบุคคล วิธีชีวิตของบุคคลมีผลกระทบต่อการตัดสินใจด้านอาชีพ โดยเป็นความพยายามที่จะให้ประสบความสำเร็จในการสร้างดุลยภาพระหว่างงานและกิจกรรมอื่น



จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดกระบวนการเข้าสู่อาชีพเสริมผู้วิจัยสามารถสรุปกระบวนการเข้าสู่อาชีพเสริม แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การมีทัศนคติที่ดีส่วนบุคคลกร ได้รับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพเป็นแรงเสริมทางบวก ซึ่งอาจมาจากครอบครัวเครือญาติเพื่อนบ้าน คนรู้จัก จากมีผลมาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคม ทำให้รายรับ ไม่เพียงพอกับรายจ่ายที่เกิดขึ้น ทำให้เข้าสู่กระบวนการประกอบอาชีพเสริมเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้

2. การเริ่มต้นเข้าสู่การประกอบอาชีพอาชีพเสริม ได้รับการชักชวนให้เข้ากลุ่มสมาชิก หรือการเป็นสมาชิกเครือข่ายหรืออาจเป็นการเลียนแบบการประกอบอาชีพเสริม

3. การเรียนรู้การศึกษาอาชีพเสริมการปรับตัวในการประกอบอาชีพเสริม

4. การพัฒนาการประกอบอาชีพเสริม โดยใช้วิธีการอบรม การจัดกลุ่มสมาชิก การแลกเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้มีทักษะในการประกอบอาชีพมากขึ้นเข้าสู่อาชีพเสริม อาจมาจากฐานะทางเศรษฐกิจ การเป็นหนี้ รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายจึงต้องเข้าสู่การประกอบอาชีพเสริม เช่นกัน

### 1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

#### ความหมายของแรงจูงใจ

แซนฟอร์ดและสแมน(Sanford & Sman, 1980, p. 189 ) ระบุว่าแรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไป เพื่อลบล้างสภาพการขาดหรือ เพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง

บีช (Beach, 1976, pp. 14) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัล การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการกระทำของมนุษย์ และสิ่งที่ยั่วให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญา เกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

กิติ ตยัคคานนท (2532, หน้า 78) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เร้า และกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหวเพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใดๆ ไปในทิศทางทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

กิติมา ปรีดิลก (2529, หน้า 156) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึงความเต็มใจที่จะใช้พลัง เพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่ง ที่ยุให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ ฉะนั้น แรงจูงใจจึงเป็นพลัง ผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น

เอนกกุล กรีแสง (2520, หน้า 168) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึงการกระตุ้นให้แสดง พฤติกรรม และการควบคุมพฤติกรรมให้มนุษย์เราแสดงปฏิกิริยาตอบสนอง ต่อสิ่งเร้า อย่างเดียวกัน ไม่เหมือนกัน หรือทำให้มีพฤติกรรมไม่เหมือนเดิม



ธงชัย สันติวงษ์ (2530, หน้า 23) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่มียู่ภายใน ที่มีแรงผลักดัน และมีทิศทางที่ใช้ กำกับพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

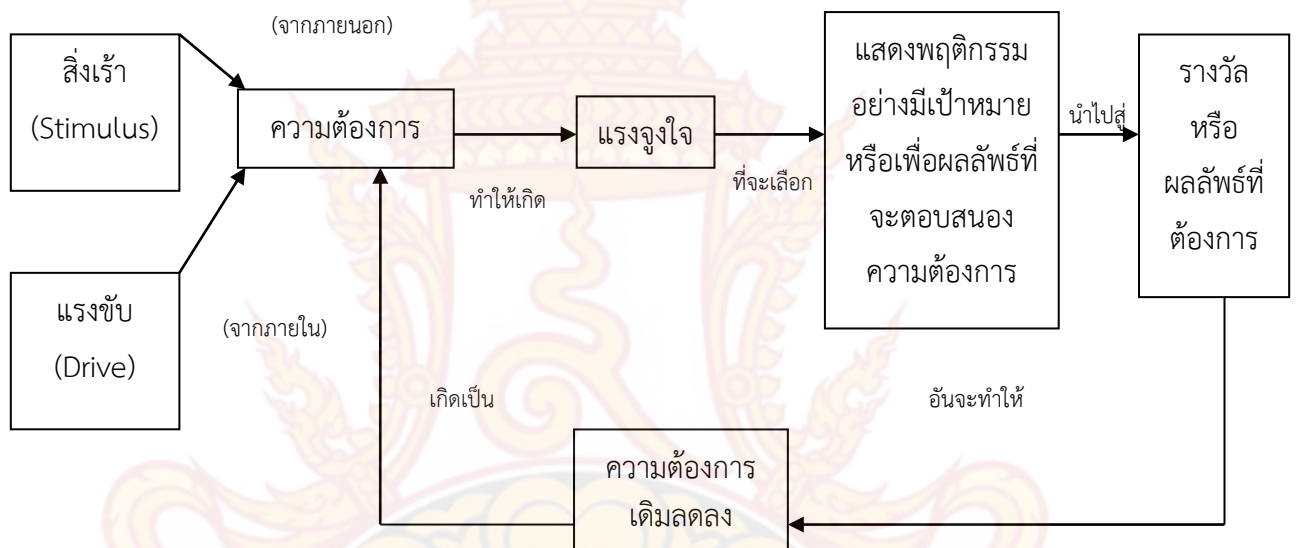
มัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและความเต็มใจ ของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายบุคคลที่มีแรงจูงใจ จะแสดงออกมา ในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

เสนาะ ตีเยาว์ (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือแรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความ ต้องการที่ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่ง สอนงเหล่านี้ประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน ความ เจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบาย และการบริหารงาน องค์การ ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความมั่นคงในการ ทำงาน



### โมเดลหรือตัวแบบของการจูงใจ

โดยทั่วไปกระบวนการของการจูงใจ จะเริ่มจากการที่คนเรามีความต้องการ(Needs) บางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้น อันเนื่องมาจากแรงขับที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของเรา เช่น ความหิว ความกระหาย หรือความอยากได้ในบางสิ่งบางอย่างหรืออาจเกิดจากสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) จากภายนอกมากระตุ้นให้เราเกิดแรงจูงใจบางสิ่งบางอย่างขึ้นมา เช่น การประกาศยกย่องพนักงานบริการยอดเยี่ยม การมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่มียอดขายสูงสุดจึงทำให้คนเราเกิดแรงจูงใจที่อยากจะได้บ้าง จึงเลือกแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมาย หรือเพื่อให้ได้รางวัลหรือผลลัพธ์ที่จะตอบสนองความต้องการดังกล่าวตามรูปแบบแสดงกระบวนการของการจูงใจ



ภาพที่ 2.1 แสดงกระบวนการของแรงจูงใจ

ที่มา : รองศาสตราจารย์สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). หน้า 155.

### 1.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

#### ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

Maslow เป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดิช ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา Maslow ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐาน มากที่สุดไปยังระดับสูงสุด (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2552, หน้า 66-68) คนทุกคนมีความต้องการ ซึ่งความต้องการนั้นมีอยู่มากมายหลายอย่าง และความต้องการจะมีตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ความต้องการเหล่านั้น อาจจัดเป็นลำดับขั้นได้ 5 กลุ่ม จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) จะได้แก่ความต้องการพื้นฐานในปัจจุบันสิ่งทั้งหลาย เพื่อให้ชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and safety needs) คนเราเมื่อได้รับปัจจัย 4 แล้ว เราก็อยากจะมี ความมั่นคงในสิ่งที่เราได้รับ เช่น ต้องการได้ทำงานที่มั่นคง และมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น

3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีกลุ่มคนที่เรารัก ใ้วางใจ และรักเรา จะได้พูดคุยปรึกษาหรือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพราะโดยธรรมชาติคนเราจะเป็นสัตว์สังคม ไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว ชอบอยู่เป็นกลุ่มเป็นสังคม ซึ่งองค์การอาจจัดตั้งกิจกรรมหรือชมรมต่างๆ ให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ เช่น ชมรมดนตรีไทย ชมรมฟุตบอล เป็นต้น

4. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem needs) คือต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ ยอมรับในความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ ซึ่งองค์การอาจตอบสนองด้วยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการยกย่อง

5. ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต บรรลุถึงสิ่งที่สูงสุดยอดปรารถนา (Self – realization หรือ Self – actualization) ได้ใช้ความสามารถสูงสุดที่เรามีออกมา เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่เรามุ่งหวังในชีวิต ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะช่วยตอบสนองความต้องการส่วนนี้ได้โดยการมอบหมายงานที่ยากและท้าทายได้

ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดเป็นแรงจูงใจอีกต่อไปความต้องการจะเคลื่อนต่อไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (Satisfaction – Progression process) ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจว่าพนักงานมีความต้องการอยู่ในระดับใดแล้วจัดการตอบสนองเพื่อให้เกิดแรงจูงใจอย่างเหมาะสมทฤษฎีนี้ได้รับการกล่าวขวัญถึงมากเพราะเป็นที่เข้าใจง่ายและอธิบายแรงจูงใจและพฤติกรรมต่างๆ ของคนได้ง่าย

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ สามารถสรุปได้ คือแรงจูงใจเปรียบเสมือนพลังภายในของแต่ละบุคคล และเป็นตัวกระตุ้น และผลักดันให้บุคคลอยากประสบความสำเร็จ

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยระดับความผูกพันและคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านของข้าราชการ สาย ข และ ค มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้แก่ ด้านรายได้ และประโยชน์ตอบแทน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการประจักษ์ตน โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการประจักษ์ตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.197, 0.224, 0.468, 0.246, 0.377, 0.552$  และ  $0.310$  ตามลำดับ) ส่วนคุณภาพชีวิต การทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ( $r = 0.102$ )



อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน และความผูกพันกับงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นารินทร์ สร้อยสกุล (2544) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรตารวจ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในด้าน อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน มีผลต่อมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน และระบบอุปถัมภ์ภายในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทวีศักดิ์ อุดมะมุณี (2546) ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลกรณีศึกษา: เทศบาลตำบลปาดังเบซาร์ พบว่าเจ้าหน้าที่เทศบาลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่บั่นทอนขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน คือ ปัญหาความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา

สุขชัย สิทธิปาน (2546) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศของ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางทุกๆ ด้าน และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งแตกต่างกันไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ต่างกัน ยกเว้นระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.5 และเมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมสูงมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียวคือ การได้รับค่าตอบแทนหรือค่าชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัดอยู่ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันยกเว้นด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิต การทำงานกับสังคม เมื่อวิเคราะห์แบบจำแนกเป็นรายคู่ พบว่าครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ยกเว้นกลุ่มครูโรงเรียนขนาดกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

ภัทรพล เจริญเกาะ (2547) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก 5 ด้าน คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของอาจารย์และประชาธิปไตยในองค์กรตามลำดับ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของอาจารย์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอละยุติธรรมตามลำดับ

บุญยามณี จันทรเจริญสุข (2537) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ข้าราชการสถาบันฯ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้คุณภาพชีวิตโดยรวมสูง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคลนั้น สายงาน ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่พบว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่าและผู้ชายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้หญิง และพบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตของข้าราชการสถาบันฯ ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและกลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจ อธิบายความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง อย่างข้าราชการทั้งสถาบันฯ คือ ประจักษ์ตน ความภูมิใจในองค์กร รายได้ อายุ และโอกาสพัฒนาศักยภาพตามลำดับ กลุ่มตัวแปรหลักที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของทุกสายงาน คือ ประจักษ์ตนความภูมิใจในองค์กร

จารุวรรณ โหระ (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษาศรณิเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง จำนวน 182 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับปานกลางและคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านโอกาสก้าวหน้าในการพัฒนาความสามารถเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันได้ดีที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน พบว่าในภาพรวมพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และยังพบว่าความเกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อสังคมการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ความก้าวหน้า และมั่นคงในการทำงาน อายุ มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในบริษัท ยูไนเต็ด คอมมูนิเคชั่น อินดีสตรี จำกัด(มหาชน) พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานมีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและอายุสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 12.3

อรพินท์ สุขสถาพร (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตามปัจจัย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน



ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานขององค์กร

ทัศนาศาสตร์ (2539) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวก ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมีมากเช่นกัน ยกเว้นลักษณะการบริหารงานที่อยู่ในระดับมีมากที่สุด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับดีมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อได้รับเงินที่เหมาะสมกับระบบเศรษฐกิจและค่าครองชีพอยู่ในระดับมีปานกลาง

ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับมีมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อระบบแสงสว่างในสถานศึกษามีเพียงพอในการทำงาน ในสถานศึกษามีการจัดตั้งผู้รับผิดชอบดูแลความปลอดภัยอย่างชัดเจน สภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีความปลอดภัยในชีวิต และจัดบริเวณภายในสถานศึกษาเรียบร้อยและสะอาดอยู่ในระดับมีมากที่สุด

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับมีมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อการเลื่อนตำแหน่งในเขตพื้นที่ ขึ้นอยู่กับความใกล้ชิดสนับสนุนกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมีปานกลาง

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับมีมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อแม่ในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวยังรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงาน และความรู้สึกว่าวันทำงานดูยาวนานกว่าวันหยุดอยู่ในระดับมีปานกลาง

ด้านลักษณะการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับมีมากที่สุดเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อมอบหมายงานในทุกคนทำใกล้เคียงกัน และได้รับมอบหมายงานในปริมาณเหมาะสมและยุติธรรมอยู่ในระดับมีมาก

สุภาสินี วิเชียร (2543) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และสูงกว่าทุกองค์ประกอบ รองลงมาคือองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนไม่แตกต่างกัน ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่ 1 บุคลากร มีการยอมรับแนวทางการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรสำนักงานหอสมุดกลางที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่าไม่แตกต่างกันทั้ง 3 องค์ประกอบ

3. บุคลากรสำนักหอสมุดกลางที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบ ที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนไม่แตกต่างกันตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เอกชน ผลการวิจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจิตใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มีตัวแปร 8 ตัวที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือปัจจัยค่าจูน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

กนกอร เวทการ (2556) พบว่า ประกอบด้วยคุณสมบัติที่จำเป็น 12 ประการ คือ 1) มีแรงจูงใจ 2) มีความคิดริเริ่ม 3) รู้จักถอยเพื่อที่จะสู้ 4) มีความสามารถที่จะทำอะไรให้ได้ดี 5) มีความอดทน 6) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 7) มีความมั่นคงทางอารมณ์ 8) มีความสามารถในการเข้ากับผู้อื่น 9) มีความไวในความเข้าใจและวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ 10) มีความละเอียด 11) มีความสามารถในการเขียนและพูด 12) มีร่างกายและแรงใจ และผู้ประกอบอาชีพเสริมจำเป็นต้องมีความชอบ ความถนัด มีความรู้ทักษะ และมีประสบการณ์ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในด้านเทคนิควิธีการของการประกอบอาชีพเสริม

พิบูลย์สิทธิ์ โชคชัย (2541) ศึกษาเรื่องการส่งเสริมอาชีพเสริมเกษตรกรชุมชนแบบพึ่งตนเอง ของข้าราชการชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 4 โดยเน้นลดรายจ่ายในครอบครัว และใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์โดยมีวัตถุประสงค์คือ

1. ศึกษาสภาพเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 4

2. ศึกษาปัญหาและความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 4 เกี่ยวกับเศรษฐกิจครอบครัว

3. ศึกษารูปแบบที่เหมาะสม ในการส่งเสริมอาชีพเสริมเกษตรกรชุมชนแบบพึ่งตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 4 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ประเด็นคำถามในการอภิปรายเป็นรายบุคคลเป็นกลุ่มและแบบสัมภาษณ์กับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS/PC+ สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย t-test และ Wilcoxon Signed Ranks Test กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 4 ผล การศึกษาสรุปได้ว่าสภาพเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มตัวอย่าง หลังกิจกรรมแทรกแซงมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มีความรู้ในการประกอบอาชีพเสริมเกษตรกรชุมชนแบบพึ่งตนเองมากขึ้นสามารถลดรายจ่ายในครอบครัวได้ และได้มีการจัดตั้งกลุ่ม สภาพปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างได้ลดลง แต่ยังคงมีความต้องการจะได้รับความรู้ด้านอาชีพเสริมเกษตรกรชุมชนแบบพึ่งตนเองอีกและได้รูปแบบที่เหมาะสมในการส่งเสริมอาชีพเสริมเกษตรกรชุมชนแบบพึ่งตนเอง



โดยการให้ความรู้ ความคิด และประสบการณ์ การจัดตั้งกลุ่ม การจัดตั้งกองทุน ส่งเสริมอาชีพฯ สร้างเครือข่ายด้านวิชาการและการตลาดและการนิเทศติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

ปราโมทย์ พรหมจันทร์ (2546) ศึกษาเรื่อง อาชีพเสริมของข้าราชการครูจังหวัดลำปาง โดยมีวัตถุประสงค์คือ

1. เพื่อศึกษากระบวนการเข้าสู่อาชีพเสริมของข้าราชการครู

2. ศึกษาเงื่อนไขที่ทำให้ ข้าราชการครูเข้าสู่อาชีพเสริมเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการสนทนากลุ่มจากนั้นนำข้อมูลมาจัดเป็นหมวดหมู่ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และนำเสนอโดยการบรรยายและสรุปเชิงวิเคราะห์กับข้าราชการครูจังหวัดลำปางที่ประกอบอาชีพเสริม จำนวน 10 คน ผลการวิจัย สรุปได้ว่ากระบวนการเข้าสู่อาชีพเสริมของข้าราชการครูในจังหวัดลำปาง เริ่มต้นจากการที่ครูได้รับข่าวสารหรือข้อมูลจากบุคคล ในการประกอบอาชีพเสริมที่ตนเองสนใจ ได้แก่ เพื่อนครูและเครือข่ายทำให้ได้รับข้อมูลสำหรับการตัดสินใจเข้าสู่อาชีพเสริม หากไม่มีทักษะและประสบการณ์ด้าน อาชีพ มาก่อนจะเข้ารับการฝึกอบรมด้านอาชีพจนเกิดความมั่นใจ ที่จะทดลองประกอบอาชีพเสริมเมื่อทดลองทำระยะหนึ่งแล้ว ครูส่วนใหญ่มักประสบกับปัญหาไม่สามารถแข่งขันกับนักธุรกิจ ในอาชีพนั้นได้ไม่มีเวลาในการประกอบอาชีพเสริม และประเมินว่ามีรายได้น้อยหรือไม่คุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป จึงมีการปรับเปลี่ยนอาชีพเสริมไปจนกว่าจะเข้าสู่อาชีพเสริมที่มีความเหมาะสมกับตนเองและมีความพอใจในรายได้ที่ได้รับ ข้าราชการครูเข้าสู่อาชีพเสริมโดยแบ่งเป็น 2 รูปแบบคือเข้าสู่อาชีพเสริมโดยมีทักษะและประสบการณ์และเข้าสู่อาชีพเสริมโดยไม่มีความพร้อม ซึ่งต้องแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีทักษะ และความสามารถในอาชีพเสริม นั้นเงื่อนไขที่ทำให้ข้าราชการครูเข้าสู่อาชีพเสริม ได้แก่ รายจ่ายในครอบครัวไม่พอเพียงการมีหนี้สิน ความสามารถในการ บริหารเวลาประกอบอาชีพเสริม และการได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัวเพื่อนครูที่โรงเรียนและนักธุรกิจอาชีพ

วาริ ถาวรรุ่งกิจ (2548) ศึกษาเรื่องเครือข่ายการเรียนรู้ของเกษตรกรในการประกอบอาชีพเสริมในชุมชนชนบทโดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อศึกษาเครือข่ายและลักษณะเครือข่ายการเรียนรู้ของเกษตรกรในการประกอบอาชีพเสริม

2. ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดเครือข่าย การเรียนรู้ของเกษตรกร ในการประกอบอาชีพเสริมในชุมชนชนบทเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นเกษตรกรที่ประกอบอาชีพเสริมอยู่ในหมู่บ้านจำนวน 10 ราย ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

2.1 เครือข่ายการเรียนรู้ของเกษตรกร ในการประกอบอาชีพเสริมในชุมชนชนบท เป็นเครือข่ายการเรียนรู้ที่ผ่านเครือข่าย ทางสังคมภายในชุมชน และภายนอกชุมชนเป็นการเรียนรู้ที่มีเป้าหมาย เพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ทักษะอาชีพและประสบการณ์การประกอบอาชีพเสริมที่เกษตรกรสนใจ และเลือกทำเครือข่ายการเรียนรู้ของเกษตรกร ที่เกิดขึ้นภายในชุมชนได้แก่ เครือญาติ เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมอาชีพ และผู้นำชุมชนซึ่งเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ ในแนวนอนที่มีให้เห็นอยู่เสมอในสังคมชนบทและ เครือข่ายการเรียนรู้กับภายนอกชุมชนได้แก่ กลุ่มบุคคล องค์กร สถาบันหรือหน่วยงานภาครัฐและ เอกชน เป็นเครือข่ายการเรียนรู้ในแนวตั้ง ที่มีบทบาทการถ่ายทอดความรู้ทักษะการประกอบอาชีพรวมทั้งการสนับสนุนด้านเงินทุนและด้านการตลาด

2.2 ลักษณะเครือข่ายการเรียนรู้ของเกษตรกรที่ประกอบอาชีพเสริมในชุมชนชนบท เป็นความสัมพันธ์ระหว่างเกษตรกร ที่มีประสบการณ์ความรู้ที่แลกเปลี่ยนเป็นความรู้ติดตัวคนเรียนรู้จากของจริงกับเจ้าของประสบการณ์จริงๆ ในลักษณะธรรมชาติวิสัยในภาษา และบรรยากาศแบบชาวบ้านด้วยกันซึ่งทำให้เกิดความมั่นใจซึ่งกันและกันได้ การติดต่อกันจะมีลักษณะแนวนอน อย่างไรก็ตามเกษตรกรก็ไม่ปฏิเสธการเรียนรู้จากภายนอก หรือแนวตั้งเช่นการเรียนรู้จากหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกชุมชนเพียงแต่ว่าเนื้อหาหรือประสบการณ์นั้น จะต้องได้รับการยืนยันจากเกษตรกรรายอื่นในชุมชนด้วยสำหรับในกลุ่มของ เกษตรกรที่ก้าวหน้าจะมีลักษณะการเรียนรู้ที่ผสมกลมกลืนความรู้ใหม่ที่ได้รับเพิ่มมาเข้ากับความรู้ เดิมที่มีอยู่ด้วย

2.3 เครือข่ายการเรียนรู้ของเกษตรกรในการประกอบอาชีพเสริม เกิดขึ้นได้ด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้านประกอบกันซึ่งปัจจัยที่พบส่วนใหญ่ จะมีความเกี่ยวข้องกับตัวของเกษตรกรทั้งสิ้นไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางสังคมและสิ่งแวดล้อมอันได้แก่ ครอบครัว เครือญาติ และเพื่อน สภาพความพร้อมทางเศรษฐกิจ และปัจจัยเฉพาะบุคคลของเกษตรกรซึ่งได้แก่ อุปนิสัยส่วนตัวที่เอื้ออำนวยต่อการเกิดเครือข่ายการเรียนรู้ความต้องการความรู้ข้อมูลข่าวสาร ทักษะอาชีพและประสบการณ์ ความต้องการด้านการตลาด และการขาย รวมทั้งระยะเวลา และความบ่อยครั้งที่เกษตรกรพบปะกันด้วยนอกจากนี้ สื่อมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และกระบวนการส่งเสริมสนับสนุน จากองค์กรหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้นและผลักดันให้เกษตรกรที่ประกอบอาชีพเสริมในชุมชนชนบท เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือชวนหาหาความรู้ในการประกอบอาชีพเสริมของตนเอง

เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2550) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพเสริมของ ชาวนา ในเขตตำบลเชียงหวาง อำเภอแพะญู จังหวัดอุดรธานี โดยมีวัตถุประสงค์คือ

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของชาวนา ในเขตตำบลเชียงหวาง อำเภอแพะญู จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ในการเลือกประกอบอาชีพของชาวนาในเขตตำบลเชียงหวาง อำเภอแพะญู จังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในเขตตำบลเชียงหวาง อำเภอแพะญู จังหวัดอุดรธานี เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย เครื่องมือในการวิจัย คือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตารางไขว้การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการประกอบอาชีพเสริมโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวกับกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยตัวแทนในครัวเรือนที่ประกอบอาชีพทำนาในเขตเทศบาลเชียงหวาง อำเภอแพะญู จังหวัดอุดรธานี จำนวน 348 คน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

3.1 ชาวนาส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเสริม รับจ้าง (ร้อยละ 38.20) เป็นเพศชาย (ร้อยละ 59.50) มีช่วงอายุระหว่าง 41-60 ปี (ร้อยละ 53.20) มี สถานภาพสมรส (ร้อยละ 81.90) จบการศึกษาระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 87.40) มีสมาชิกใน ครัวเรือน 4-6 คน (ร้อยละ 69.80) มีรายได้ต่อปีน้อยกว่า 50,000 บาท (ร้อยละ 66.70) มีรายจ่าย ค่าอาหารต่อปีไม่เกิน 20,000 บาท (ร้อยละ 72.10) มีรายจ่ายค่าเสื้อผ้าต่อปีไม่เกินปีละ 3,000 บาท (ร้อยละ 72.70) มีรายจ่ายค่ายาต่อปีไม่เกิน 3,000 บาท (ร้อยละ 92.40) มีรายจ่ายค่าเล่าเรียนบุตรต่อปี น้อยกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 70.40) มีรายจ่ายค่าอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรต่อปี น้อยกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 85.30) มี รายจ่ายอื่นๆ



ต่อปีน้อยกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 68.20) ส่วนใหญ่มีภาวะหนี้สิน (ร้อยละ 63.80) ในขณะที่มีภาวะเงินออม (ร้อยละ 59.20) เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม (ร้อยละ 100) ไม่มีตำแหน่งในชุมชน (ร้อยละ 84.20)

3.2 แรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพ เสริมของชวานาในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $= 3.40$ ,  $SD = 0.77$ ) โดยมีแรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพเสริมสามลำดับแรกคือด้านสังคมด้านครอบครัวด้านความพึงพอใจส่วนตัวและมีแรงจูงใจด้านข้อมูลข่าวสารเป็นลำดับสุดท้าย

3.3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการประกอบอาชีพเสริมของชวานาจำแนกตามประเภทของอาชีพเสริมโดยรวมพบว่าแต่ละอาชีพมีแรงจูงใจแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแรงจูงใจเป็นรายด้านพบว่าด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านครอบครัว ด้านความรู้ความสามารถ และด้านความพึงพอใจส่วนตัวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภานุภา แจ่มดอน (2551) ศึกษาเรื่องกระบวนการเข้าสู่อาชีพและสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน: กรณีศึกษาผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าชุมชนจิตถาวรณ เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์คือ

1. เพื่อศึกษากระบวนการเข้าสู่อาชีพของผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า
2. ศึกษาสภาพการทำงาน และรูปแบบของงานที่รับไปทำที่บ้านในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า
3. ศึกษาสวัสดิการ และการดูแลตนเองของผู้รับงานไปทำที่บ้าน ในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าเก็บ

รวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ และการสังเกตแบบมีส่วนร่วมเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กับผู้ให้ข้อมูลคือผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าจำนวน 15 คนระยะเวลา 12 เดือน (มีนาคม 2550-มีนาคม 2551) ผลการศึกษาสรุปได้ว่ากระบวนการเข้าสู่อาชีพในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะคือ

- เกิดจากฐานะที่ยากจน และเป็นผู้ที่มีการศึกษาน้อย
- โดยการแนะนำของญาติพี่น้องเพื่อนและคนรู้จัก
- สมาชิกในครอบครัวประกอบอาชีพ เย็บผ้าอยู่ก่อน
- กำลังว่างงานสาเหตุของการตัดสินใจเข้าสู่อาชีพในกิจการเย็บผ้า พบว่าผู้รับงานเย็บ

ผ้าส่วนใหญ่เห็นว่าอาชีพนี้เหมาะกับผู้ที่มีความรู้ น้อยรายได้ดี และเป็นอาชีพที่อิสระไม่มีผู้บังคับบัญชา ปัจจัยที่ก่อให้เกิดอาชีพรับงานไปทำที่บ้านในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าพบว่ามีปัจจัยต่างๆดังนี้ คือการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทำให้คนในชุมชนต้องละทิ้งถิ่นฐานเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานครและเมืองใหญ่ซึ่งเป็นศูนย์รวมการกระจุกตัวของอุตสาหกรรมหลัก และเป็นถิ่นนิยมของคนต่างจังหวัดที่มุ่งหน้ามาหางานทำ เพื่อความอยู่รอดของชีวิตผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าในบ้านของตนเอง และบ้านเช่าเป็นสถานที่ประกอบการตัดเย็บเสื้อผ้าโดยใช้ชั้นล่างเป็นสถานที่ทำงานเย็บผ้า และชั้นบนเป็นที่อยู่อาศัย รับผ้าจากนายจ้างโดยตรงโดยส่วนใหญ่เย็บผ้าเป็นเสื้อยืดมีเครื่องจักรเป็นอุปกรณ์เป็นของตนเองทำงานวันละ 18 ชั่วโมงโดยไม่มีวันหยุดมีรายได้ไม่แน่นอน มีรายจ่ายครอบครัวละประมาณ 10,000 บาท รับเงินครั้งเดียวเมื่อวันส่งงานผู้รับงานไปทำที่บ้าน ไม่ได้รับสวัสดิการใดๆ จากผู้ว่าจ้างแต่มีการรักษาตนเองจากการเจ็บป่วย และช่วยเหลือกันเองในทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมแบบเครือญาติ และประเพณีนิยมท้องถิ่นของกลุ่มเย็บผ้าด้วยกันข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือผู้รับงานไปทำที่บ้านใน กิจการตัดเย็บเสื้อผ้าส่วนใหญ่ยังขาดความใส่ใจในการดูแล

ป้องกันปัญหาสุขภาพของตนเอง เช่นมีเพียงส่วนน้อยที่ใช้ผ้าปิดจมูกในขณะที่ทำงานเย็บผ้าหน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรมี การรณรงค์ให้ผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าเกิดความตื่นตัวในการดูแล ป้องกันสุขภาพ ของตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า

สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2551) การพัฒนาอาชีพ หมายถึงการประกอบอาชีพ ที่มีการพัฒนาสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าอยู่ตลอดเวลาโดยมีส่วนร่วม ตลาดได้ตามความต้องการของผู้ผลิต แสดงถึงความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งต้องขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้ผลิต ดังนั้นการพัฒนา ศักยภาพเป็นความจำเป็นและสำคัญมากในการพัฒนาอาชีพ หรือพัฒนาธุรกิจโดยการนำเอา ความสามารถออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อการประสบผลสำเร็จอย่างงดงาม

ธิชาติ ยัติสาร (2551) ได้กล่าวถึงการพัฒนาอาชีพว่า หมายถึง กระบวนการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพัฒนาอาชีพของบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการและพัฒนาตนเองจนประสบความสำเร็จ ในงานอาชีพให้เจริญก้าวหน้าขึ้นเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในการเลื่อน ตำแหน่งแต่งตั้งรวมทั้ง การที่บุคคลรู้จักตนเองว่ามีความถนัดความสามารถด้านใด สามารถเลือก ทำงานในสิ่งที่ตนมีทักษะมี ความรู้ความสามารถ ตรงตามความถนัดความต้องการของตนเองเพื่อ ความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพและมี ผลตอบแทนที่เหมาะสมความพึงพอใจของตน มีความอดทน ซื่อสัตย์ มีคุณธรรมในอาชีพ ที่ปฏิบัติ อยู่ รับผิดชอบในงานที่ทำทั้งยังรู้จักแสวงหา ความรู้ และทักษะ มีการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยการฝึกฝน อบรมเทคนิคในการทำงานให้ทันโลก เหตุการณ์อย่างสม่ำเสมอก็จะช่วยให้องค์กร นั้นอยู่ได้โดย มีอ่อนจุด แข็งขององค์กรมาปรับใช้ ให้เกิดประโยชน์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงจะช่วยให้การทำงานในอาชีพนั้น ประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ทำให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างเป็น รูปธรรม

ณรงค์ คงบำรุง (2552) ศึกษาเรื่องกระบวนการพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงโดย ประชาชนบ้านหนองบัว หมู่ที่ 6 ตำบลโนนสูง อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ วัตถุประสงค์คือ เพื่อ ศึกษากระบวนการพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงโดยประชาชนศึกษาปัจจัยภายใน และ ปัจจัยภายนอกชุมชนที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาอาชีพ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงของประชาชนใน ชุมชน เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน 25 คน ประกอบด้วย ผู้นำชุมชน 2 คน คณะกรรมการหมู่บ้าน 1 คน แกนนำกลุ่มอาชีพจำนวน 12 คน เจ้าหน้าที่ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น 2 คน เจ้าหน้าที่เกษตรตำบล 1 คน เจ้าหน้าที่สหกรณ์อำเภอ 1 คน เจ้าหน้าที่พัฒนากรอำเภอ 1 คน เจ้าหน้าที่วิทยาลัยการเกษตรและเทคโนโลยีศรีสะเกษ 1 คน เจ้าหน้าที่ วิทยาลัยการอาชีพขุนหาญ 1 คน ประชาชน 3 คน รวบรวมข้อมูลโดย การสังเกตการสัมภาษณ์การ บันทึกเสียงใช้เวลา 50-60 นาทีแล้วนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องในเชิงเหตุผลโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีสันับสนุนข้อมูลประกอบการบอกเล่า จากคำพูดของผู้นำและประชาชนเพื่อย้ายความถูกต้อง ชัดเจน ผลการศึกษาสรุปได้ว่ากระบวนการพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยประชาชน บ้านหนองบัว เริ่มต้นจากกลุ่มประชาชนจำนวน 10 คน ด้วยประสบการณ์และแนวคิดของตนเองซึ่งได้ เคยเผชิญกับปัญหาต่างๆ มีการลองผิดลองถูกพร้อมกับได้ศึกษาหาความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น และได้ น้อมนำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มาเป็นหลักในการดำเนินชีวิตอย่าง ต่อเนื่อง จนเกิดผลดีอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาสู่กระบวนการกลุ่มอาชีพภายในหมู่บ้าน 12 กลุ่มคือกลุ่ม ปุ๋ยอินทรีย์ (EM) กลุ่มเลี้ยงปลา กลุ่มพัฒนาพันธ์ข้าว กลุ่มทำน้ายาเอนกประสงค์ กลุ่มเลี้ยงสุกร กลุ่มหอ



ผ้า กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์ กลุ่มทำขนมอบขนมไทย กลุ่มเลี้ยงโค กลุ่มซ่อม เครื่องยนต์ขนาดเล็ก กลุ่มมอม ทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มกองทุนเงินล้าน ปัจจัยภายใน ที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาอาชีพตามแนวทาง เศรษฐกิจพอเพียง โดยประชาชนพบว่า การรู้จักใช้เวลาหลังจากการประกอบอาชีพประจำวัน ตำแหน่ง ทางสังคมทำให้เป็นที่ยอมรับความเป็นนักเกษตรกรก้าวหน้า มีเจตคติตรงกันการประกอบอาชีพ เหมือนกัน มีความอาวุโสและเป็นผู้นำศึกษาข้อมูล อย่างต่อเนื่องมีความเสียสละมีที่ทำกินเป็นของตนเอง สมาชิกในครอบครัวให้การสนับสนุนปัจจัยภายนอก

ณัฐอรียา สุขสุวรรณพร (2553) ศึกษาเรื่องการสร้างอาชีพเสริมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชน โดยมีวัตถุประสงค์คือ

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ของประชาชนในเขตเทศบาล ตำบลอ่างศิลา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ของประชาชน ในเขตเทศบาล ตำบลอ่างศิลา จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาระดับความต้องการอาชีพเสริมที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขต

เทศบาลตำบลอ่างศิลา จังหวัดชลบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขต เทศบาลตำบลอ่างศิลา จำนวน 400 คน ผลการศึกษาสรุปได้ว่าอาชีพเสริมที่ประชาชนมีความต้องการ มากที่สุด คืออาชีพเสริมด้านการบริหาร รองลงมาอาชีพเสริมด้านเกษตรกรรมอาชีพเสริมด้าน ศิลปหัตถกรรม และอาชีพเสริมด้านรับจ้าง โดยประเภทอาชีพ เสริมต้องการมากที่สุดคืออาชีพค้าขายใน ด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนพบว่า ประชาชนมีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกับ ความต้องการอาชีพเสริมของประชาชน ซึ่งใน ด้านผลกระทบต่ออาชีพเดิมประชาชนมีความต้องการอยู่ ระดับที่สูงที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ประชาชนยังคงมีแนวคิดที่จะประกอบอาชีพที่ตนเองถนัดโดยอาชีพ เสริม นั้นต้องไม่มีผลกระทบต่ออาชีพเดิมไม่ต้องเดินทางไปทำงานในต่างพื้นที่และยังต้องการที่จะมีอาชีพ เสริมเป็นลักษณะแบบอุตสาหกรรมในครัวเรือน ที่สมาชิกในครอบครัวมาช่วยกันทำและเมื่อศึกษาระดับ คุณภาพชีวิตของประชาชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าประชาชนที่มีอายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา อาชีพ รายได้ ที่แตกต่างกัน ต่างมีระดับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันไปด้วย

ชวลิต คชหิรัญ (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการกู้ยืมเงินของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน ของสถานีตำรวจภูธรในเขตอำเภอเมือง เชียงใหม่ พบว่าปัญหาที่ทำให้ข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวนมีภาระหนี้สินมาก เกินความจำเป็นเกิดจากพื้นฐานของชั้นเงินเดือน และผลตอบแทน อื่น ของกรมตำรวจมีน้อยมากเกินไป ประกอบกับข้าราชการตำรวจต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว ทั้ง ภรรยา บุตร ธิดา บิดา มารดา ของตนเองและคู่สมรสล้วนแต่ เป็นภาระที่ต้องใช้เงินจำนวนมาก และการ ได้รับความช่วยเหลือด้านสวัสดิการอื่นๆจากทางราชการของข้าราชการตำรวจยังขาดความเหมาะสม

นิกร สิมะสถิตชัย (2540) พบว่าธนาคารจะปล่อยสินเชื่ออุปโภคแก่ผู้ประกอบการอาชีพราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจมากกว่า ผู้เป็นเจ้าของกิจการและรับจ้าง นอกจากนี้ธนาคารพาณิชย์ยังให้สินเชื่อ เพื่อที่อยู่อาศัยมากที่สุด รองลงมาคือ สินเชื่อเพื่อการเดินทางไปต่างประเทศ นอกจากนี้ธนาคารยัง ประสบปัญหาด้านการชำระหนี้คืน กลุ่มของข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจจะมีปัญหาการชำระมาก ที่สุด โดยเฉพาะสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยเพราะส่วนหนึ่งนิยมซื้อไว้เพื่อเก็งกำไร อย่างไรก็ตาม การประเมิน สินเชื่อแก่ลูกค้า ธนาคารให้ความสำคัญกับรายได้ หลักประกันและวัตถุประสงค์ของการขายกู้ หลักเกณฑ์ ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ อายุ อาชีพ วงเงิน จำนวนเงินที่ผ่อนชำระ

นรชัย ตรียสรศัย (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถชำระคืนเงินกู้พบว่า การกู้ที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อธุรกิจทั่วไปนั้น ขึ้นอยู่กับรายได้ ปริมาณสินเชื่อเดิม ระยะเวลาการผ่อนชำระคืน และร้อยละของภาระหนี้สินคงเหลือต่อวงเงินที่ได้รับการอนุมัติ ส่วนกลุ่มกู้ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อซื้ออสังหาริมทรัพย์นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยอาชีพโดยเฉพาะ อาชีพข้าราชการ สถานภาพสมรส อสังหาริมทรัพย์เดิม และร้อยละของภาระหนี้สินคงเหลือต่อวงเงินที่ได้รับอนุมัติ

พงษ์ศักดิ์ เชื้อสมบูรณ์ (2536) ได้ศึกษาถึง เงินเดือนกับค่าครองชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาเงินเดือนกับค่าครองชีพของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์กับรายได้น้อย รายจ่ายมาก ได้แก่ รายจ่ายเพื่อการอุปโภค หรือ การพักผ่อนหย่อนใจ และเพื่อการบริโภคมีผลต่อขวัญและกำลังใจ ในการทำงานคุณภาพการทำงาน และแนวโน้มการประพฤติมิชอบ

ชไมพร สืบสุโท, รัตนา สีดี และ จิฎิกานต์ สุริยะสาร (2554) ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนากลุ่มอาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขันกรณีศึกษากลุ่มอาชีพทอผ้าลายสายฝน ตำบล บ้านกิว อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง โดยมีวัตถุประสงค์คือ

1. เพื่อศึกษาบริบทและศักยภาพของ กลุ่มอาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขัน
2. วิเคราะห์ปัญหาของกลุ่มอาชีพ

3. แสวงหากลยุทธ์การพัฒนากลุ่มอาชีพทอผ้าลายสายฝน ตำบลบ้านกิว อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปางโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เก็บรวบรวมข้อมูลด้วย เครื่องมือวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์ การเสวนากลุ่ม และการจัดเวทีชุมชน และนำข้อมูลที่ได้จากเวทีวิเคราะห์ และสรุปผลการวิจัยประชากรคือประธานคณะกรรมการ สมาชิก ประชาชนชาวบ้านและลูกค้า จำนวน 170 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 78 ขึ้นไป มีอาชีพทำไร่ทำสวนเป็นส่วนใหญ่เป็น สมาชิกกลุ่มอาชีพ และมีดำเนินงานมากกว่า 5 ปีผลการศึกษาสรุปได้ว่าชุมชนตำบลบ้านกิว มีฐานทรัพยากรที่หลากหลาย เช่นการมีส่วนร่วมและความสามัคคีของสมาชิกในชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติ ที่หลากหลายและมีภูมิปัญญาชุมชน และเป็นพื้นที่เศรษฐกิจ 1 ใน 10 ตำบล ของอำเภอแม่ทะโดยมีนโยบายรัฐบาลเอื้ออำนวยให้กลุ่มอาชีพมีโอกาสในการเจริญเติบโตอาทิ งบประมาณสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือในการทอผ้าการฝึกอบรม และสนับสนุนวิทยากรมาถ่ายทอดความรู้ผ่านกระบวนการทำกิจกรรมในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ส่งผลให้กลุ่ม มีศักยภาพมากขึ้นแต่พอนานไปงบประมาณเหล่านั้นได้หมดลงเมื่อวิเคราะห์ปัญหาพบว่า กลุ่มมีการรวมตัวแบบหลวม ๆสมาชิกไม่ค่อยมีส่วนร่วมมีเพียงผู้นำ และการดำเนินการเป็นหลักผลิตภัณฑ์ขาดความหลากหลาย การบริหารจัดการอ่อนด้อยการแสวงหากลยุทธ์การพัฒนาคือการจัดทำแผน ธุรกิจซึ่งประกอบไปด้วยบทสรุปผู้บริหารการวิเคราะห์สถานการณ์ธุรกิจวิสัยทัศน์ ผู้ประกอบการพันธกิจองค์กรแผนการตลาดแผนการผลิต แผนการเงิน แผนการดำเนินงานและแผนบริหารความเสี่ยง

สถาบันการศึกษานอกโรงเรียนภาคกลาง (2555) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนในภาคกลาง โดยมีวัตถุประสงค์คือ

1. ศึกษา ข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน สภาพการดำเนินงาน ความคาดหวังปัญหาและอุปสรรคของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนในภาคกลาง
2. เพื่อเสนอแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนในภาคกลาง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือแบบสอบถาม กับกลุ่ม ผู้บริหาร กศน. จังหวัด ผู้บริหาร กศน. อำเภอ เจ้าหน้าที่สำนักงาน กศน. จังหวัด เจ้าหน้าที่สำนักงาน กศน. อำเภอและผู้เรียนวิชาอาชีพในศูนย์ฝึก



อาชีพชุมชนผลการศึกษาศรूपได้ว่าสภาพการดำเนินงานความคาดหวัง ปัญหาและอุปสรรคของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาอาชีพของศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนในภาคกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าสภาพการดำเนินงาน และความคาดหวังด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้และด้านการนำไปใช้โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการดำเนินงาน และความคาดหวังด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านการนำไปใช้พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p < .05$ ) กลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นว่าสภาพการดำเนินงานและความคาดหวังด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้และด้านการนำไปใช้โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการดำเนินงานและความคาดหวังด้านการบริหารจัดการด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และด้านการนำไปใช้โดยภาพรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p < .05$ ) กลุ่มผู้เรียนมีความคิดเห็นว่าสภาพการดำเนินงานและความคาดหวังโดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพการดำเนินงาน และความคาดหวังตามโดยภาพรวมพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน หรือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p > .05$ )

จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอาชีพอาชีพเสริมข้างต้นพบว่ากระบวนการเข้าสู่กลุ่มอาชีพเสริมแบ่งออกเป็นการศึกษาใน 9 ประเด็นได้แก่

1. เงื่อนไขการเข้าสู่ อาชีพเสริมอาชีพเช่นสภาพเศรษฐกิจ สังคม และแรงจูงใจในการประกอบอาชีพเสริม (พิบูลย์สิทธิ์ โชคชัย, 2541,)
  2. ปัญหาและความต้องการ (พิบูลย์สิทธิ์ โชคชัย, 2541, เสาวลักษณ์ แต่งตั้ง, 2549)
  3. รูปแบบที่เหมาะสมในการส่งเสริมอาชีพ (พิบูลย์สิทธิ์ โชคชัย, 2541)
  4. กระบวนการเข้าสู่อาชีพเสริม (ปราโมทย์ พรหมจันทร์, 2546; เสาวลักษณ์ แต่งตั้ง, 2549)
  5. ปัจจัยที่ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพเสริม (อิสราภรณ์ ชูชุกิ, 2550)
  6. ลักษณะเครือข่ายการเรียนรู้และปัจจัยที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ของการประกอบอาชีพเสริม (วารี ถาวรรุ่งกิจ, 2548; สถาบันการศึกษานอกโรงเรียน ภาคกลาง, 2555)
  7. ความต้องการแรงจูงใจการตัดสินใจในการประกอบอาชีพเสริม (เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย, 2550)
  8. การพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ (อนงค์พรรณ หัตถมาศ, 2549)
  9. กลยุทธ์การพัฒนาอาชีพเสริม (ชไมพร สืบสุโท และคณะ, 2554)
  10. กระบวนการพัฒนาอาชีพตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง(ณรงค์ คงบำรุง, 2552) ซึ่ง
- ในประเด็นกระบวนการเข้าสู่อาชีพเสริมนั้น เป็นเรื่องที่น่าสนใจเนื่องจากสภาวะสังคม เศรษฐกิจ ในปัจจุบัน ข้าวของราคาแพงขึ้นประชาชนมีการใช้จ่ายในการบริโภคสิ่งของใช้จำเป็นมากขึ้น และพื้นที่ดังกล่าวประชาชนส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกรรม และการทำประมงและยังมีสภาพทางภูมิศาสตร์เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ ทำให้ประชาชนส่วนมากที่ประกอบอาชีพในท้องถิ่นมีฐานะพอกินพอใช้บางครอบครัวก็มีฐานะยากจน ส่วนมากประชาชนที่มาฐานะปานกลางพอกินพอใช้ จะประกอบอาชีพในหน่วยงานของรัฐเช่นการทำงานที่สถานีอนามัยตำบล, เทศบาลส่วนตำบล, รัฐบาล, ข้าราชการตำรวจ, และข้าราชการครูแต่พอศึกษาเลิกไปส่วนมากอาชีพหลักของประชาชนในท้องถิ่นจะประกอบอาชีพทำนาและทำประมงแทบทุกหลังคาเรือนทำให้ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายหรืออาชีพหลักให้ผลตอบแทนน้อย

และประชาชนบางคนยังเป็นหนี้จากการประกอบอาชีพหรือมีปัญหาในการประกอบอาชีพประสบกับ  
อุทกภัยน้ำท่วมประชาชนปัจจุบัน จึงนิยมประกอบอาชีพเสริมที่สามารถหาทรัพยากรได้จากพื้นที่ใน  
ชุมชน และสามารถประกอบอาชีพเสริมที่บ้านได้ โดยไม่เสียค่าเช่าที่และเป็นการลดรายจ่าย และเป็นการ  
เพิ่มรายได้ให้กับครัวเรือน รวมไปถึงประชาชนในชุมชนสามารถเลือกประกอบอาชีพเสริม ตามความถนัด  
และทักษะของตนเอง จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนโครงการโดยในการศึกษาครั้งนี้  
ผู้วิจัยเลือกพื้นที่ศึกษาคือโรงพยาบาลราชบุรี ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี





## บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางในการส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมรายได้ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลราชบุรี โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยต่อไปนี้

1. แนวทางการวิจัย
2. พื้นที่และประชากรกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การทดสอบเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.1 แนวทางการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาในลักษณะของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการประกอบอาชีพเสริมรายได้ตามความคิดเห็นของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรีซึ่งมีวิธีการวิจัยดังนี้

3.1.1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษา ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอข้อมูลมาใช้ในการรอบแนวคิดและใช้อ้างอิงในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ผล

3.1.2 การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี เพื่อมาทำการวิเคราะห์ผล

### 3.2 พื้นที่และประชากรกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานที่ในโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรีจำนวน 815 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษา ได้แก่ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานที่ในโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี จำนวน 268 คน ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยวิธีการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ Taro Yamane (อ้างอิงใน ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช, 2554หน้า,2-3) ดังสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่  $n$  = ขนาดหรือจำนวน กลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากรที่ศึกษาทั้งหมด

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 5 หรือ 0.5)

ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

แทนค่า  $N = 815$ ,  $e = 0.05$

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{815}{1 + 815(0.05)^2}$$

$$n = 268$$

ดังนั้น จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษานี้เท่ากับ 268 คน

จำนวนตัวอย่าง =  $\frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ดังรายละเอียดตามตารางดังนี้

**ตารางที่ 3.1** จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง และสัดส่วนพนักงานกระทรวงสาธารณสุขโรงพยาบาลราชบุรี

ที่	หน่วยงาน	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
1.	กลุ่มภารกิจด้านกลุ่มอำนวยการ	123	41
2.	กลุ่มภารกิจด้านพยาบาล	442	146
3.	กลุ่มภารกิจด้านปฐมภูมิ	23	7
4.	กลุ่มภารกิจด้านทุติยภูมิ	171	56
5.	กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุน	44	14
6.	กลุ่มภารกิจด้านผลิตบุคลากรทางการแพทย์	12	4
	<b>รวม</b>	<b>815</b>	<b>268</b>

วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Selection) (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ , 2554, หน้า 245) จากรายชื่อเจ้าหน้าที่ในบัญชีเงินเดือนของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีทุกๆ 3 คน



### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างอาชีพเสริมและแนวทางในการประกอบอาชีพเสริมมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนแหล่งที่มาของรายได้ ค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับภาระหนี้สินของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย

1. ภาระหนี้สินในปัจจุบัน

2. การแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน

3. ความคาดหวังและแนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการประกอบอาชีพเสริมรายได้ของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

โดยในแต่ละด้านแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้ (ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช, 2554, หน้า 23-24)

กำหนดค่าคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

กำหนดค่าคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

กำหนดค่าคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

กำหนดค่าคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

กำหนดค่าคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

### 3.4 การทดสอบเครื่องมือ

4.1 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 คน กับกลุ่มพนักงานในโรงพยาบาลเมืองราชในจังหวัดราชบุรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และนำแบบสอบถามไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha) เท่ากับ.851 และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

5.1 ติดต่อประสานงานกับโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

5.2 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม หลักการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้รับมา

5.3 ทำการประมวลผลของข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ลกรหัสข้อมูลแล้ว มาทำการวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

6.1 ตรวจสอบแบบสอบถาม คัดแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ลกรหัสข้อมูล เพื่อดำเนินการวิจัย

6.2 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ค่าใช้จ่ายต่อเดือน

$$\text{จากสูตร ค่าร้อยละ} = \frac{\text{ค่าจำนวนที่คำนวณ}}{\text{ค่าจำนวนทั้งหมด}} \times 100$$

6.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้ในการวัดความต้องการสร้างอาชีพเสริมของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีรวบรวมข้อมูลและนำมาแจกแจงความถี่ จะได้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{Range} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนระดับที่ต้องการ} \\ &= (5-1)/5 \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 เห็นด้วยน้อยที่สุด

6.4 เมื่อได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วนำมาจัดเรียงแยกหมวดหมู่และออกรหัสกำกับเอกสาร เพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นจึงทำการบันทึกข้อมูลเข้าคอมพิวเตอร์และทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าสถิติต่างๆ ต่อไป



## บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมรายได้ ของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 268 ชุด และผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาระหนี้สินของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี
  - 2.1 ภาระหนี้สินในปัจจุบัน
  - 2.2 การแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน
  - 2.3 ความคาดหวังและแนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการประกอบอาชีพเสริมรายได้ของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการนำเสนอผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้เพื่อนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

n	แทน จำนวนตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ ระดับศึกษา รายได้ประจำเดือน รายได้อื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน รายได้ประจำคู่สมรสต่อเดือน แหล่งที่มาของรายได้ ภายในครอบครัว สาเหตุค่าใช้จ่าย และที่อยู่อาศัย ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน ( n = 268)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	138	51.5
หญิง	130	48.5
รวม	268	100
<b>อายุ</b>		
น้อยกว่า 25 ปี	22	8.2
26-30 ปี	82	30.6
31-35 ปี	33	12.3
36-40 ปี	36	13.4
41-45 ปี	35	13.1
มากกว่า 45 ปี	60	22.4
รวม	268	100
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	98	36.6
สมรส	101	37.7
หย่า/หม้าย	60	22.4
แยกกันอยู่	9	3.3
รวม	268	100
<b>ระดับการศึกษา</b>		
มัธยมต้น	31	11.6
มัธยมปลาย	25	9.3
ปวช.	17	6.3
ปวส.	61	22.8
ปริญญาตรี	120	44.8
สูงกว่าปริญญาตรี	14	5.2
รวม	268	100



ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน ( n = 268)	ร้อยละ
<b>รายได้ประจำต่อเดือน</b>		
น้อยกว่า 5,000 บาท	21	7.8
5,001 – 10,000 บาท	66	24.6
10,001 – 15,000 บาท	74	27.6
15,001 – 20,000 บาท	36	13.4
20,001 – 25,000 บาท	15	5.7
มากกว่า 25,001 บาท	56	20.9
รวม	268	100
<b>รายได้อื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน</b>		
น้อยกว่า 5,000 บาท	218	81.3
5,001 – 10,000 บาท	22	8.2
10,001 – 15,000 บาท	7	2.6
15,001 – 20,000 บาท	2	0.4
20,001 – 25,000 บาท	3	1.1
มากกว่า 25,001 บาท	16	6.4
รวม	268	100
<b>การมีรายได้ประจำของคู่สมรส</b>		
มี	95	35.4
ไม่มี	173	64.6
รวม	268	100
<b>รายได้ประจำรายได้ของคู่สมรสต่อเดือน</b>		
น้อยกว่า 5,000 บาท	1	0.4
5,001 – 10,000 บาท	26	9.7
10,001 – 15,000 บาท	7	2.6
15,001 – 20,000 บาท	10	3.7
20,001 – 25,000 บาท	3	1.1
มากกว่า 25,001 บาท	50	18.7
ไม่มีคู่สมรส	171	63.8
รวม	268	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน ( n = 268)	ร้อยละ
<b>แหล่งที่มาของรายได้ภายในครอบครัว</b>		
รายได้จากงานประจำ(เงินเดือน)	181	67.5
รายได้จากการประกอบอาชีพเสริม	63	23.5
รายได้อื่นๆ ที่ได้เป็นครั้งคราว	24	9.0
รวม	268	100
<b>สาเหตุการใช้จ่าย</b>		
การใช้จ่ายภายในครอบครัว	161	60.1
การศึกษา	8	3.0
การพักผ่อนหย่อนใจ	99	36.9
รวม	268	100
<b>ที่อยู่อาศัย</b>		
บ้านพักของตนเอง	198	73.9
บ้านเช่า	11	4.1
บ้านพักของทางราชการ	8	3.0
เช่าซื้อ	36	13.4
อาศัยญาติ	15	5.6
รวม	268	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

**ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ** พบว่าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีเป็นเพศชาย จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 และเพศหญิงจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 268 คน

**ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ** พบว่าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี มีช่วงอายุระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวนสูงสุดเท่ากับ 82 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 ถัดมาคืออายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 อายุระหว่าง 36 – 40 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 อายุระหว่าง 41 – 45 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 อายุระหว่าง 31- 35 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 ตามลำดับ จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 268 คน ดังนั้นพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีหลัก มีช่วงอายุ 26-30 ปี และมากกว่า 45 ปี ตามลำดับ



**ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ** พบว่าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี มีสถานภาพสมรส จำนวนสูงสุดเท่ากับ 101 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 ถัดมาคือ สถานภาพโสดจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 สถานภาพหย่า/หม้ายจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 และสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ ดังนั้นพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีหลัก มีสถานภาพสมรส และสถานภาพโสด ตามลำดับ

**ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา** พบว่าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวนสูงสุดเท่ากับ 120 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 ถัดมาคือ ระดับการศึกษาปวส. จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ระดับการศึกษามัธยมต้นจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ระดับการศึกษามัธยมปลายจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ระดับการศึกษาปวช.จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ ดังนั้นพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีหลัก มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาปวส. ตามลำดับ

**ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามระดับรายได้ประจำต่อเดือน** พบว่าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 -15,000 บาท จำนวนสูงสุดเท่ากับ 74 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 ถัดมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,001 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ตามลำดับ ดังนั้นพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีหลัก มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท และ 5,001 - 10,000 บาท ตามลำดับ

**ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้อื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน** พบว่าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี มีรายได้นอกเหนือจากเงินเดือนต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 ถัดมาคือ รายได้นอกเหนือจากเงินเดือนต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 รายได้นอกเหนือจากเงินเดือนต่อเดือนมากกว่า 25,001 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 รายได้นอกเหนือจากเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 รายได้นอกเหนือจากเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 และรายได้นอกเหนือจากเงินเดือนต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ ดังนั้นพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี มีรายได้นอกเหนือจากเงินเดือนต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท และ 5,001-10,000 บาท ตามลำดับ

**ข้อมูลส่วนตัวจำแนกตามการมีรายได้ประจำของคู่สมรส** พบว่าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี มีคู่สมรสที่ไม่มีรายได้ประจำจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 และมีคู่สมรสที่มีรายได้ประจำจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4

**ข้อมูลส่วนตัวจำแนกตามรายได้ประจำของคู่สมรสต่อเดือน** พบว่า พนักงานโรงพยาบาลราชบุรี มีรายได้ประจำของคู่สมรสต่อเดือนมากกว่า 25,001 บาท จำนวนสูงสุดเท่ากับ 50 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 ถัดมาคือ รายได้ประจำของคู่สมรสต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 รายได้ประจำของคู่สมรสต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 รายได้ประจำของคู่สมรสต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ

2.6 รายได้ประจำของคู่สมรสต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 รายได้ประจำของคู่สมรสต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 และพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีที่ไม่มีคู่สมรส จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 ตามลำดับ ดังนั้นพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีหลัก มีรายได้ประจำของคู่สมรสต่อเดือนมากกว่า 25,001 บาท และรายได้ประจำของคู่สมรสต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท ตามลำดับ

**ข้อมูลส่วนตัวจำแนกตามแหล่งที่มาของรายได้ภายในครอบครัว** พบว่าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี มีรายได้ภายในครอบครัวจากรายได้ประจำ (เงินเดือน) จำนวนสูงสุดเท่ากับ 181 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 ถัดมาคือรายได้ภายในครอบครัวจากการประกอบอาชีพเสริมจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 และรายได้อื่นๆ ที่ได้เป็นครั้งคราวจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 ตามลำดับ ดังนั้นพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีหลัก มีรายได้ภายในครอบครัวจากรายได้ประจำ และรายได้จากการประกอบอาชีพเสริม ตามลำดับ

**ข้อมูลส่วนตัวจำแนกตามสาเหตุการใช้จ่าย** พบว่าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี มีการใช้จ่ายภายในครอบครัว จำนวนสูงสุดเท่ากับ 161 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 ถัดมาคือ การใช้จ่ายเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 และการใช้จ่ายเกี่ยวกับการศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ ดังนั้นพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีหลัก มีสาเหตุ การใช้จ่ายภายในครอบครัว และการใช้จ่ายเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ ตามลำดับ

**ข้อมูลส่วนตัวจำแนกตามที่อยู่อาศัย** พบว่าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี อาศัยอยู่บ้านพักตนเอง จำนวนสูงสุดเท่ากับ 198 คน คิดเป็นร้อยละ 73.9 ถัดมาคืออาศัยอยู่บ้านเช่าซื้อ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 อาศัยอยู่บ้านพักญาติ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 อาศัยอยู่บ้านเช่า จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 และอาศัยอยู่บ้านพักของทางราชการจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ ดังนั้นพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีหลัก อาศัยอยู่บ้านพักตนเองและอาศัยอยู่บ้านเช่าซื้อ ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาระหนี้สินของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

##### 2.1 ผลการสำรวจภาระหนี้สินในปัจจุบันของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

ข้อมูลเกี่ยวกับภาระหนี้สินในปัจจุบันของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี ได้แก่ ภาระหนี้สินระยะเวลาในการชำระหนี้สิน การวางแผนในการชำระหนี้สิน และสาเหตุของการเป็นหนี้ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.2-4.3



ตารางที่ 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะหนี้สินในปัจจุบัน ของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

ภาวะหนี้สิน	จำนวน	ร้อยละ
ภาวะหนี้สิน		
มี	166	61.9
ไม่มี	102	38.1
รวม	268	100
ระยะเวลาในการชำระหนี้		
ต่ำกว่า 5 ปี	18	10.8
5 – 10 ปี	45	27.1
11 - 15 ปี	21	12.7
15 ปีขึ้นไป	82	49.4
รวม	166	100
การวางแผนในการชำระหนี้		
ผ่อนชำระรายเดือน	148	89.2
จ่ายชำระรายงวด	11	6.6
จ่ายชำระเมื่อมี	4	2.4
ไม่มีการผ่อนชำระ	2	1.2
ขอผ่อนผันการชำระ	1	0.6
รวม	166	100

จากตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีดังต่อไปนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะหนี้สินจำแนกตามภาวะหนี้สิน พบว่าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีมีหนี้สินจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 และไม่มีหนี้สินจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 268 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะหนี้สินจำแนกตามระยะเวลาในการชำระหนี้ พบว่าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี มีระยะเวลาในการชำระหนี้ 15 ปีขึ้นไป จำนวนสูงสุดเท่ากับ 82 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 ถัดมาคือ ระยะเวลา 5 – 10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 ระยะเวลา 11 – 15 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และระยะเวลาต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ตามลำดับ จากกลุ่มตัวอย่างที่มีหนี้สินทั้งหมดจำนวน 166 คน ดังนั้นพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีหลัก มีระยะเวลาในการชำระหนี้ 15 ปีขึ้นไป และระยะเวลา 5-10 ปี ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะหนี้สินจำแนกตามการวางแผนในการชำระหนี้ พบว่าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี มีการผ่อนชำระแบบรายเดือน จำนวนสูงสุดเท่ากับ 148 คน คิดเป็นร้อยละ 89.2 ถัดมาคือ มีการจ่ายชำระรายงวด จำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 6.6 มีการจ่ายชำระเมื่อมี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ไม่มีการผ่อนชำระ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 และขอผ่อนผันการชำระ จำนวน 1 คน คิดเป็น

ร้อยละ 0.6 ตามลำดับ จากกลุ่มตัวอย่างที่มีหนังสือทั้งหมดจำนวน 166 คน ดังนั้นพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีหลัก มีการผ่อนชำระรายเดือน

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการสาเหตุของการเกิดหนี้ของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

สาเหตุของการเป็นหนี้	ระดับความคิดเห็น		ค่าระดับ
	$\bar{x}$	S.D	
1.การใช้จ่ายเพื่อที่อยู่อาศัย	4.47	1.93	มากที่สุด
2.การใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องอุปโภคบริโภค เช่น ค่าน้ำมันรถ เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องสำอาง เครื่องแต่งกาย ฯลฯ	3.87	1.61	มาก
3.การใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริโภค	3.68	1.68	มาก
4.การใช้จ่ายเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ	3.53	1.74	มาก
5. อื่นๆ	1.76	2.33	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผลวิเคราะห์ในเรื่องสาเหตุการเป็นหนี้สินของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี มีสาเหตุการเป็นหนี้คือการใช้จ่ายเพื่อที่อยู่อาศัย โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.47 ถัดมาคือ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องอุปโภคบริโภค เช่น ค่าน้ำมันรถ เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องสำอาง เครื่องแต่งกาย ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 มีค่าระดับการประพฤติปฏิบัติมาก ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริโภคมียค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และการใช้จ่ายเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาระหนี้สินของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อภาระหนี้สินของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี จากตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

**เพศ กับ ภาระหนี้สิน** พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานเพศชายมีส่วนในการเป็นหนี้มากกว่าพนักงานเพศหญิง จากผลการสำรวจพบว่า พนักงานเพศชายมีส่วนการเป็นหนี้จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 ในขณะที่พนักงานเพศหญิงมีส่วนการเป็นหนี้น้อยกว่าจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2

**เพศ กับ ระยะเวลาการชำระหนี้** พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ระยะเวลาการชำระหนี้ 15 ปีขึ้นไป แบ่งออกเป็นเพศชายจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 ของพนักงานเพศชายที่เป็นหนี้ และเพศหญิง 37 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 ถัดมาคือ ระยะเวลาชำระหนี้ 5-10 ปี

**เพศ กับ สาเหตุการเกิดหนี้สิน** โดยคัดเลือกจากระดับการประพฤติปฏิบัติมากที่สุดพบว่า สาเหตุการเป็นหนี้ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานเพศชายเป็นหนี้ค่าใช้จ่ายเพื่อที่อยู่อาศัย จำนวน 24 คน ถัดมาคือ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องอุปโภคบริโภค จำนวน 17 คน และพนักงานหญิงเป็นหนี้ค่าใช้จ่ายเพื่อที่อยู่อาศัย จำนวน 27 คน ถัดมาคือ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการพักผ่อนหย่อนใจ จำนวน 17 คน



**สถานภาพสมรส กับภาวะหนี้สิน** พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสจำนวน 101 คน พบว่ามีหนี้สิน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 69.31 คิดเป็น ไม่มีหนี้สิน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.69 ถัดมาคือสถานภาพโสดจำนวน 98 คนพบว่า มีหนี้สิน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 63.27 ไม่มีหนี้สิน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 36.74

**สถานภาพสมรส กับ ระยะเวลาการชำระหนี้** พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาชำระหนี้สิน 15 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรสมีหนี้สิน จำนวน 36 คน จาก 70 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 ถัดมาคือสถานภาพโสดที่มีหนี้สินจำนวน 25 คน จาก 62 คน คิดเป็นร้อยละ 40.32

**สถานภาพสมรส กับ สาเหตุการเกิดหนี้** โดยคัดเลือกจากระดับการประพฤติปฏิบัติมากที่สุดพบว่า สาเหตุการเป็นหนี้ของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส เป็นหนี้ค่าใช้จ่ายเพื่อที่อยู่อาศัย จำนวน 26 คน ถัดมาคือ ค่าใช้จ่ายเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ จำนวน 12 คน และสถานภาพโสดเป็นหนี้เพื่อที่อยู่อาศัยจำนวน 20 คน ถัดมาคือ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องอุปโภคบริโภค จำนวน 10 คน

**รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ ภาวะหนี้สิน** ของกลุ่มตัวอย่างพบว่าจากกลุ่มตัวอย่างที่มีภาวะหนี้สินจำนวน 166 คนพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีหนี้สินจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ถัดมาคือ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,001 บาทขึ้นไป มีหนี้สินจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีหนี้สินจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 ตามลำดับ

**รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ ระยะเวลาการชำระหนี้** กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการชำระหนี้มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จาก 82 คนพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีจำนวนสูงสุดเท่ากับ 27 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 ถัดมาคือ ผู้มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 ตามลำดับ

**รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับ สาเหตุการเกิดหนี้** โดยคัดเลือกจากระดับการประพฤติปฏิบัติมากที่สุดพบว่า สาเหตุของการเป็นหนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 5,000 บาท คือค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการอุปโภคบริโภคจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 44.4 และ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริโภค จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 จากผู้มีภาวะหนี้สินทั้งหมด 9 คน รายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีค่าใช้จ่ายในการพักผ่อนหย่อนใจ 10 คนคิดเป็นร้อยละ 23.3 และมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการอุปโภค บริโภค จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 จากผู้มีภาวะหนี้สินทั้งหมด 43 คน รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีค่าใช้จ่ายเพื่อที่อยู่อาศัยจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการอุปโภคบริโภคจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 จากผู้มีภาวะหนี้สินทั้งหมด 39 คน รายได้ 15,001-20,000 บาท มีค่าใช้จ่ายเพื่อที่อยู่อาศัยจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และค่าใช้จ่ายพักผ่อนหย่อนใจจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 จากผู้มีภาวะหนี้สินทั้งหมด 24 คน รายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีค่าใช้จ่ายเพื่อที่อยู่อาศัย 7 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการอุปโภคบริโภคจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 จากผู้มีภาวะหนี้สินทั้งหมด 11 คน และรายได้ต่อเดือน 25,001 บาท มีค่าใช้จ่ายเพื่อที่อยู่อาศัยจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 และ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องอุปโภคบริโภค 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 จากผู้มีภาวะหนี้สิน จำนวน 40 คน ตามลำดับ

## 2.2 การแก้ไขปัญหในปัจจุบัน

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการแก้ปัญหานี้สินในปัจจุบัน ของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

การแก้ไขปัญหในปัจจุบัน	ระดับความคิดเห็น		ค่าระดับ
	$\bar{x}$	S.D	
1.เลือกวิธีชำระหนี้ให้เหมาะสม	4.01	1.99	มาก
2.รอเงินเดือนประจำเพื่อนำมาชำระหนี้	3.85	2.01	มาก
3.ประกอบอาชีพเสริมรายได้	3.61	2.16	มาก
4.หาแหล่งเงินกู้ยืมใหม่	3.57	2.05	มาก
5.ลดรายจ่ายภายในครอบครัว	2.61	1.88	ปานกลาง
สรุปภาพรวม	3.53	2.02	มาก

จากตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการแก้ปัญหานี้สินในปัจจุบัน พบว่ามีการแก้ไขปัญห ด้วยการเลือกวิธีชำระหนี้ให้เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.01 ถัดมาคือ รอเงินเดือนประจำ เพื่อนำมาชำระหนี้สิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ประกอบอาชีพเสริมรายได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 การหา แหล่งเงินกู้ยืมใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และลดรายจ่ายภายในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า พนักงานโรงพยาบาลราชบุรีมีสาเหตุการเป็นหนี้เพื่อที่อยู่อาศัยเป็นส่วนมาก และมีการแก้ไขปัญหานี้สินในปัจจุบันด้วยการเลือกวิธีที่ชำระหนี้ให้เหมาะสมโดยการโดยการ รอเงินเดือนประจำเพื่อนำมาชำระหนี้สิน

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการประกอบอาชีพเสริมรายได้ของพนักงาน โรงพยาบาลราชบุรี

ข้อมูลความต้องการประกอบอาชีพเสริมรายได้ และรูปแบบของอาชีพเสริมรายได้ที่พนักงาน โรงพยาบาลราชบุรีต้องการทำ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.5



ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละความต้องการประกอบอาชีพเสริมรายได้ของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

ความต้องการประกอบอาชีพเสริมรายได้	จำนวน (n=268)	ร้อยละ
<b>การประกอบอาชีพเสริม</b>		
ต้องการประกอบอาชีพเสริม	188	70.15
ไม่ต้องการประกอบอาชีพเสริม	80	29.85
รวม	268	100
<b>รูปแบบของการประกอบอาชีพเสริม</b>		
ค้าขาย	128	68.09
ขึ้นเวร	3	1.6
งานด้านการให้บริการ	22	11.17
งานฝีมือ	11	5.85
งานช่าง	9	4.78
การทำเกษตรกรรม	14	7.45
ธุรกิจออนไลน์	1	0.53
รวม	188	100

จากตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละความต้องการประกอบอาชีพเสริมรายได้ของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี พบว่า พนักงานโรงพยาบาลราชบุรี มีความต้องการประกอบอาชีพเสริมจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 70.15 ไม่ต้องการประกอบอาชีพเสริมจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 29.85 สำหรับรูปแบบของอาชีพเสริมรายได้ที่พนักงานต้องการทำมากที่สุด ได้แก่ อาชีพค้าขายคิดเป็นร้อยละ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 68.09 ถัดมา 3 อันดับคือ งานด้านการให้บริการจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.17 ทำเกษตรกรรม จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.45 งานฝีมือจำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.85 และอันดับสุดท้ายคือ ธุรกิจออนไลน์จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.53

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.6

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ยข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น		ค่าระดับ
	$\bar{x}$	S.D	
เงินลงทุน	4.96	1.35	มากที่สุด
วิธีการกู้ยืม	4.92	1.49	มากที่สุด
การสนับสนุนเงินลงทุนจากภาครัฐและเอกชน	4.88	1.43	มากที่สุด
การขยายกิจการที่มีอยู่ในปัจจุบัน	4.78	1.60	มากที่สุด
สถานที่ผลิต	4.72	1.50	มากที่สุด
การวางแผนในการประกอบอาชีพ	4.72	1.29	มากที่สุด
วิธีจัดการ	4.71	1.50	มากที่สุด
ความชำนาญและประสบการณ์ในการประกอบอาชีพเสริม	4.64	1.40	มากที่สุด
ความต้องการของลูกค้า	4.59	1.32	มากที่สุด
การตลาด	4.57	1.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี พบว่าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี มีความต้องการพัฒนาเงินลงทุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.96 ถัดมาคือ มีความต้องการพัฒนาวิธีการกู้ยืม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 ความต้องการการสนับสนุนเงินลงทุนจากภาครัฐและเอกชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88 มีความต้องการในการขยายกิจการที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 มีความต้องการพัฒนาสถานที่ผลิต มีค่าเฉลี่ย 4.72 ต้องการพัฒนารวางแผนในการประกอบอาชีพเสริม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 ต้องการพัฒนาวิธีจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 ต้องการพัฒนาความชำนาญในการประกอบอาชีพเสริมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 4.64 ต้องการพัฒนาความต้องการของลูกค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และต้องการพัฒนาด้านการตลาดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ตามลำดับ

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี พบว่าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีส่วนใหญ่มีความต้องการประกอบอาชีพเสริม เพื่อหารายได้เพิ่มให้กับครอบครัวเพื่อชำระหนี้สิน หรือค่าใช้จ่ายต่างๆ ภายในครอบครัว ดังนั้นถ้าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีที่ต้องการประกอบอาชีพเสริมได้รับการพัฒนาในด้านเงินลงทุน รวมถึงการกู้ยืมหรือการสนับสนุนเงินลงทุนจากภาครัฐหรือเอกชน และได้รับการพัฒนาด้านองค์ความรู้ต่างๆ ได้แก่ วิธีการขยายกิจการ การพัฒนาสถานที่ผลิต การวางแผนที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพ วิธีการจัดการที่ถูกต้อง องค์ความรู้ที่จะเพิ่ม



ความชำนาญและประสบการณ์ในอาชีพ หลักการที่ทำความเข้าใจความต้องการของลูกค้าได้มากขึ้น และแนวทางในการพัฒนาการตลาดให้กว้างขึ้น จะสามารถทำให้การประกอบอาชีพเสริมมีความมั่นคงทางด้านรายได้มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี สรุปได้ดังนี้

1. โรงพยาบาลราชบุรี ควรมีการสนับสนุนด้านองค์ความรู้ เรื่องการประกอบอาชีพเสริมที่ถูกต้อง โดยอยากให้มีการจัดอบรมหรือสัมมนาเนื้อหาเกี่ยวกับอาชีพเสริม เช่น การเลือกอาชีพเสริมที่มีโอกาสประสบความสำเร็จสูง การปฏิบัติตนในการประกอบอาชีพเสริม การจัดการเงินลงทุนเริ่มต้นและแหล่งสนับสนุนเงินลงทุน เป็นต้น

2. โรงพยาบาลราชบุรี ควรมีการสร้างกลุ่มหรือรวมกลุ่มพนักงานที่มีความประสงค์ประกอบอาชีพเสริมเดียวกันรวมกลุ่มกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านเงินลงทุน แรงงานและลดระยะเวลาในการผลิตสินค้าจำหน่าย

3. โรงพยาบาลราชบุรี ควรช่วยสนับสนุนสินค้าจากพนักงาน โดยการวางจำหน่ายในร้านค้าสวัสดิการหรือทำการโฆษณาให้กับกลุ่มพนักงานที่รวมกลุ่มกันผลิตสินค้าเป็นอาชีพเสริมต่างๆ

## บทที่ 5

### อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาอิสระ ภาระหนี้สินและความต้องการประกอบอาชีพเสริมของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ

- 5.1 เพื่อศึกษาภาระหนี้สินของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี
- 5.2 เพื่อศึกษาความต้องการประกอบอาชีพเสริมของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี
- 5.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาระหนี้สิน ความต้องการประกอบอาชีพเสริมและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

##### 5.1.1 ผลการศึกษาภาระหนี้สินของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

พนักงานโรงพยาบาลราชบุรีเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 26-30 ปี เป็นส่วนใหญ่ เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า มีสถานภาพสมรสเป็นหลัก มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นส่วนใหญ่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 เป็นส่วนใหญ่ มีรายได้นอกเหนือจากเงินเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท และเมื่อพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้แก่ การมีรายได้ประจำของ คู่สมรสพบว่า พนักงานโรงพยาบาลราชบุรีมีคู่สมรสไม่มีรายได้ประจำ รายได้ประจำของคู่สมรสต่อเดือนมากกว่า 25,001 บาท สำหรับที่มาของรายได้ภายในครอบครัว ส่วนใหญ่มีรายได้ภายในครอบครัว จากรายได้ประจำ ถัดมาคือรายได้จากการประกอบอาชีพเสริม สาเหตุของการใช้จ่ายอันดับแรกคือ การใช้จ่ายภายในครอบครัวเป็นหลัก และการใช้จ่ายเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ และสุดท้ายผลการสำรวจข้อมูลที่พักอาศัยพบว่า อาศัยบ้านพักตนเอง เป็นส่วนใหญ่

สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับภาระหนี้สินจำแนกตามภาระหนี้สิน พบว่าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี ส่วนใหญ่มีหนี้สิน ภาระหนี้สินจำแนกตามระยะเวลาในการชำระหนี้ พบว่าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี ที่มีหนี้สิน มีระยะเวลาในการชำระหนี้ 15 ปีขึ้นไป จำนวนสูงสุด ภาระหนี้สินจำแนกตามการวางแผนในการชำระหนี้ พบว่าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี มีการผ่อนชำระแบบรายเดือน

สำหรับผลของปัจจัยเรื่องเพศต่อภาระหนี้สินพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานเพศชายมีภาระหนี้สินมากกว่าเพศหญิง โดยเมื่อพิจารณาระยะเวลาการชำระหนี้สิน 15 ปีขึ้นไปพบว่า เพศชายมีจำนวน ผู้เป็นหนี้สินในระยะเวลารชำระหนี้สินในช่วงนี้มากกว่าเพศหญิง และสาเหตุการเกิดหนี้สิน



สำหรับเพศชายคือ ค่าใช้จ่ายเพื่อที่อยู่อาศัยและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องอุปโภคบริโภค สำหรับเพศหญิงพบว่าค่าใช้จ่ายเพื่อที่อยู่อาศัยและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการพักผ่อนหย่อนใจ ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยด้านสภาพสมรสต่อภาระหนี้สินพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพสมรสมีหนี้สินมากกว่าสภาพโสด เมื่อพิจารณาระยะเวลาการชำระหนี้ 15 ปีขึ้นไปพบว่า สภาพสมรสมีจำนวนผู้เป็นหนี้สินในระยะเวลาชำระหนี้สินในช่วงนี้มากกว่าสภาพโสด และสาเหตุการเกิดหนี้สินสำหรับผู้มีสภาพสมรสคือ ค่าใช้จ่ายเพื่อที่อยู่อาศัย และค่าใช้จ่ายเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ และสภาพโสดมีค่าใช้จ่ายเพื่อที่อยู่อาศัย และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องอุปโภคบริโภค ตามลำดับ เนื่องจากผู้มีสภาพสมรสมีการแต่งงานแยกครอบครัวจากครอบครัวเดิม เพื่อสร้างครอบครัวใหม่จึงจำเป็นต้องมีภาระหนี้ค่าใช้จ่ายเพื่อที่อยู่อาศัย ทำให้มีระยะเวลาการชำระหนี้ยาวนานกว่าสภาพอื่น ๆ

สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่อภาระหนี้สินพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีภาระหนี้สินสูงสุดคือ ผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท เมื่อพิจารณาระยะเวลาการชำระหนี้ 15 ปีขึ้นไป พบว่าสาเหตุการเกิดหนี้คือ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการพักผ่อนหย่อนใจและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องอุปโภคบริโภค ถัดมาคือ ผู้มีรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป สาเหตุการเกิดหนี้คือ ค่าใช้จ่ายเพื่อที่อยู่อาศัย และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องอุปโภคบริโภค ตามลำดับ ซึ่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุขส่วนใหญ่มีรายได้ ไม่เพียงพอต่อการชำระหนี้สินแต่ละเดือน จึงเป็นสาเหตุให้เกิดการประกอบอาชีพเสริมเพื่อนำมาชำระหนี้สินหรือค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว

### 5.1.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการประกอบอาชีพเสริมรายได้ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

ความต้องการประกอบอาชีพเสริมรายได้ของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี พบว่าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี มีความต้องการประกอบอาชีพเสริมจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 70.15 ไม่ต้องการประกอบอาชีพเสริมจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 29.85 สำหรับรูปแบบของอาชีพเสริมรายได้ที่พนักงานต้องการทำมากที่สุด ได้แก่ อาชีพค้าขายคิดเป็นร้อยละ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 68.09 ถัดมา 3 อันดับคือ งานด้านการให้บริการจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.17 ทำเกษตรกรรม จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.45 งานฝีมือจำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.85 และอันดับสุดท้ายคือ ธุรกิจออนไลน์จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.53

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานจำนวนมากต้องการประกอบอาชีพเสริม โดยส่วนใหญ่ต้องการประกอบอาชีพเสริมด้านการค้าขาย และอาชีพอื่นๆ ได้แก่ งานด้านการให้บริการ ทำเกษตรกรรม ทำงานฝีมือ งานช่าง ช่างแว่น และธุรกิจออนไลน์ ตามลำดับ

### 5.1.3 แนวทางในการพัฒนาอาชีพของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี พบว่า

พนักงานโรงพยาบาลราชบุรีส่วนใหญ่มีความต้องการประกอบอาชีพเสริม เพื่อหารายได้เพิ่มให้กับครอบครัวเพื่อชำระหนี้สิน หรือค่าใช้จ่ายต่างๆ ภายในครอบครัว ดังนั้นถ้าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีที่ต้องการประกอบอาชีพเสริมได้รับการพัฒนาในด้านเงินลงทุน รวมถึงการกู้ยืมหรือการสนับสนุนเงินลงทุนจากภาครัฐหรือเอกชน และได้รับการพัฒนาด้านองค์ความรู้ต่างๆ ได้แก่ วิธีการขยายกิจการ การพัฒนาสถานที่ผลิต การวางแผนที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพ วิธีการจัดการที่ถูกต้อง องค์ความรู้ที่จะเพิ่มความชำนาญและประสบการณ์ในอาชีพ หลักการที่ทำความเข้าใจความต้องการของลูกค้าได้มากขึ้น และแนวทางในการพัฒนาการตลาดให้กว้างขึ้น จะสามารถทำให้การประกอบอาชีพเสริมมีความมั่นคงทางด้านรายได้มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

## 5.2 อภิปรายผล

แนวทางการประกอบอาชีพเสริมของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

### 5.2.1 ภาระหนี้สินของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

จากการศึกษาภาระหนี้สินของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ยังคงมีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น สะท้อนจากระยะเวลาการผ่อนชำระหนี้สินเฉลี่ยต่อเดือน จากผลการวิจัยบ่งชี้สาเหตุสำคัญในการก่อหนี้คือหนี้สินเพื่อที่อยู่อาศัย

การเป็นหนี้สินเพื่อที่อยู่อาศัย โดยเป็นการเป็นหนี้สินสำหรับการซื้อหรือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยอันเนื่องมาจากการแต่งงานและแยกครอบครัวออกจากที่อยู่อาศัยเดิม ซึ่งเป็นหนี้สินที่คู่สมรสต้องการสร้างเพื่อความมั่นคงในอนาคตสอดคล้องกับ พลสิษฐ์ โชติวัฒนกุล (2557) กล่าวว่า การกู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัยเป็นหนี้ดีหรือหนี้ที่สร้างรายได้ หนี้เพื่อความมั่นคงระยะยาว เมื่อผ่อนชำระหมดก็จะเป็นทรัพย์สินที่สามารถขายต่อหรือให้เช่าเพื่อสร้างรายได้กลับคืน และจากครัวเรือนทั่วประเทศประมาณ 20 ล้านครัวเรือนพบว่า ส่วนใหญ่การก่อหนี้ของครัวเรือนเป็นหนี้เพื่อซื้อบ้านและที่ดิน เป็นอันดับแรกสอดคล้องกับ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556) สำหรับพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีการเป็นหนี้เพื่อที่อยู่อาศัยสอดคล้องกับระยะเวลาหนี้สิน 15 ปีขึ้นไป บ่งบอกว่า พนักงานส่วนใหญ่ยังคงมีภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบในปัจจุบันและในอนาคต ดังนั้นพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีที่เป็นหนี้กลุ่มนี้จึงมีความต้องการคาดหวังที่จะมีความมั่นคงของรายได้ในอนาคตรวมถึงความต้องการให้การประกอบอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้ในการผ่อนชำระระยะยาวได้อย่างครบถ้วน

การเป็นหนี้เพื่อการอุปโภคบริโภค โดยเป็นการก่อหนี้เพื่อใช้จ่ายในการอุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นสิ่งมีความจำเป็นในการดำเนินชีวิต หากพนักงานมีรายได้เพิ่ม พนักงานจะมีศักยภาพในการผ่อนชำระหนี้ได้มากขึ้นด้วย สอดคล้องกับรัชนีกร วงศ์จันทร์ (2554) ที่กล่าวถึงการก่อหนี้เพื่อการบริโภคว่า จะช่วยให้บุคคลสามารถซื้อสินค้าหรือบริการที่มีราคาสูงเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ทันที ดังนั้น ทางเลือกการผ่อนชำระหนี้สินช่วยทำให้สามารถซื้อสิ่งจำเป็นดังกล่าวได้เร็วขึ้น เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคคลให้ดีขึ้นได้ จึงทำให้พนักงานมีความต้องการประกอบอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ในครอบครัวให้มั่นคงและชำระหนี้สินได้ครบถ้วน

### 5.2.2 ความต้องการประกอบอาชีพเสริมของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

พนักงานกระทรวงสาธารณสุขต้องการประกอบอาชีพเสริมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ต้องการประกอบอาชีพเสริมด้วยการค้าขายสอดคล้องกับ ญัฐอริยา สุขสุวรรณพร (2553) กล่าวว่า อาชีพเสริม



หมายถึง เป็นอาชีพที่ประกอบขึ้นเป็นอาชีพที่ 2 รองจากอาชีพหลัก และเป็นแหล่งรายได้เสริมเพิ่มเติมจากงานหลัก การประกอบอาชีพเสริมนั้น จะต้องไม่กระทบกับงานอาชีพหลัก อาชีพเสริมนั้น อาจประกอบเป็นธุรกิจ หรือกิจการในรูปแบบใดก็ได้ และจะต้องเป็นอาชีพที่มีรายได้เสริมจากรายได้หลัก สำหรับด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกอบอาชีพเสริมนั้นสอดคล้องกับ กนกอร เวทการ (2556, หน้า 12) พบว่า ประกอบด้วยคุณสมบัติที่จำเป็น 12 ประการ คือ 1) มีแรงจูงใจ 2) มีความคิดริเริ่ม 3) รู้จักถอยเพื่อที่จะสู้ 4) มีความสามารถที่จะทำอะไรให้ได้ดี 5) มีความอดทน 6) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 7) มีความมั่นคงทางอารมณ์ 8) มีความสามารถในการเข้ากับผู้อื่น 9) มีความไวในความเข้าใจและวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ 10) มีความละเอียด 11) มีความสามารถในการเขียนและพูด 12) มีร่างกายและแรงใจ และผู้ประกอบอาชีพเสริมจำเป็นต้องมีความชอบ ความถนัด มีความรู้ทักษะ และมีประสบการณ์ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในด้านเทคนิควิธีการของการประกอบอาชีพเสริม ซึ่งในการสำรวจในครั้งนี้มีการให้คำแนะนำกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานในเรื่องการเลือกอาชีพเสริมที่เหมาะสมโดยมีหลักง่ายๆคือ 1.เลือกอาชีพเสริมที่เหมาะสมกับระยะเวลาที่มี โดยควรใช้ช่วงเวลาหลังเลิกงานและช่วงเวลาในวันหยุด เพื่อไม่ให้กระทบกับเวลาของงานประจำ รวมถึงควรเลือกทำอาชีพเสริมที่ไม่ทำให้ล้าจนเกินไปหรือเกินกำลังของตน เนื่องจากอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอาชีพหลักซึ่งไม่เหมาะสม 2.เลือกอาชีพเสริมที่เหมาะสมกับทุนทรัพย์ที่มี ควรเริ่มต้นจากอาชีพเสริมที่ลงทุนน้อยหรือมีความเป็นไปได้โดยใช้เงินลงทุนที่ตนมีอย่างคุ้มค่าและไม่เป็นหนี้สินเพิ่มขึ้น 3.หากเป็นไปได้ควรเลือกอาชีพเสริมที่มีความชอบ มีแรงจูงใจหรือมีความชำนาญ เพื่อให้ประสิทธิภาพของอาชีพเสริมมีมากขึ้นและมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2550, หน้า 4) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการตัดสินใจในการพิจารณาว่าอาชีพที่เลือกทำมีความเหมาะสมกับตนเองมากหรือน้อย การประกอบอาชีพที่ชอบหรือมีแรงจูงใจในการทำอาจสร้างโอกาสในการต่อยอดกลายเป็นอาชีพหลักได้ในอนาคต นอกจากอาชีพเสริมจะทำให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้นสองทางแล้ว ยังทำให้เกิดการใช้เวลาเป็นประโยชน์อีกด้วย

### 5.2.3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาลราชบุรีส่วนใหญ่มีความต้องการประกอบอาชีพเสริมเพื่อหารายได้เพิ่มให้กับครอบครัวเพื่อชำระหนี้สิน หรือค่าใช้จ่ายต่างๆ ภายในครอบครัว ดังนั้นถ้าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีที่ต้องการประกอบอาชีพเสริมได้รับการพัฒนาในด้านเงินลงทุน รวมถึงการกู้ยืมหรือการสนับสนุนเงินลงทุนจากภาครัฐหรือเอกชน และได้รับการพัฒนาด้านองค์ความรู้ต่างๆ ได้แก่ วิธีการขยายกิจการ การพัฒนาสถานที่ผลิต การวางแผนที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพ วิธีการจัดการที่ถูกต้อง องค์ความรู้ที่จะเพิ่มความชำนาญและประสบการณ์ในอาชีพ หลักการที่ทำความเข้าใจความต้องการของลูกค้าได้มากขึ้น และแนวทางในการพัฒนาการตลาดให้กว้างขึ้น จะสามารถทำให้การประกอบอาชีพเสริมมีความมั่นคงทางด้านรายได้มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีคือ ควรสนับสนุนเงินลงทุนในขั้นต้น ควรมีการจัดรวมกลุ่มเพิ่มประสิทธิภาพด้านแรงงาน เวลาและเงินลงทุน ผู้ที่ต้องการมีอาชีพเสริมรายได้ต้องการให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนทางการเงินและสนับสนุนองค์ความรู้ที่ใช้ในการจัดการหรือพัฒนาฝีมือในการประกอบอาชีพ อาทิเช่น ความรู้เรื่องหลักการผลิตสินค้าให้ได้มาตรฐาน ประหยัดต้นทุน และเป็นไปตามที่ลูกค้าต้องการ พัฒนาฝีมือให้มีความชำนาญมากยิ่งขึ้น

เพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2551) การพัฒนาอาชีพ หมายถึงการประกอบอาชีพ ที่มีการพัฒนาสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าอยู่ตลอดเวลาโดยมีส่วนครอง ตลาดได้ตามความต้องการของผู้ผลิต แสดงถึงความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งต้องขึ้นอยู่กับศักยภาพของ ผู้ผลิต ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพเป็นความจำเป็นและสำคัญมากในการพัฒนาอาชีพ หรือพัฒนาธุรกิจโดยการนำเอาความสามารถออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อการประสบผลสำเร็จอย่างงดงาม รวมถึงนิยามของ ชิวดี ยติสาร (2551) ได้กล่าวถึงการพัฒนาอาชีพว่า หมายถึงกระบวนการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพัฒนาอาชีพของบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการและพัฒนาตนเองจนประสบความสำเร็จในงานอาชีพให้เจริญก้าวหน้าขึ้นเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งแต่งตั้งรวมทั้งการที่บุคคลรู้จักตนเองว่ามีความถนัดความสามารถด้านใด สามารถเลือก ทำงานในสิ่งที่ตนมีทักษะมีความรู้ความสามารถ ตรงตามความถนัดความต้องการของตนเองเพื่อ ความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพและมีผลตอบแทนที่เหมาะสมความพึงพอใจของตน มีความอดทน ซื่อสัตย์ มีคุณธรรมในอาชีพ ที่ปฏิบัติอยู่ รับผิดชอบในงานที่ทำทั้งยังรู้จักแสวงหา ความรู้ และทักษะ มีการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยการฝึกฝนอบรมเทคนิคในการทำงานให้ทันโลก เหตุการณ์อย่างสม่ำเสมอก็จะช่วยให้องค์กร นั้นอยู่ได้โดย มีอ่อนจุดแข็งขององค์กรมาปรับใช้ ให้เกิดประโยชน์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงจะช่วยให้การทำงานในอาชีพนั้นประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ทำให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็น รูปธรรม ซึ่งผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีพบว่า พนักงานโรงพยาบาลราชบุรีต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยการพัฒนาอาชีพในทุกๆ ด้านเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพหลักและอาชีพเสริมได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน เพื่อรายได้ที่มั่นคงมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิบูลย์สิทธิ์ โชคชัย (2541) ได้ศึกษาเรื่องการส่งเสริมอาชีพเสริมเกษตรกรชุมชนแบบพึ่งตนเองของข้าราชการชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 4 ที่กล่าวว่า การประกอบอาชีพเสริมแบบพึ่งตนเอง สามารถลดรายจ่ายและเป็นการเพิ่มรายได้ ในครอบครัวได้ และได้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเสริมเพื่อสร้างเครือข่ายด้านวิชาการและการตลาด

### 5.3 ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากการศึกษาภาระหนี้สินและความต้องการประกอบอาชีพเสริมรายได้ของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี ในครั้งนี้ทางผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. โรงพยาบาลราชบุรีควรสนับสนุนด้านหน่วยงานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตนเพื่อคุณภาพชีวิต การวางแผนบริหารจัดการหนี้สิน และ การวางแผนการออมระยะยาว รวมถึงสนับสนุนข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพเสริมและรูปแบบอาชีพเสริมที่คาดว่าจะประสบความสำเร็จให้กับผู้ที่สนใจ

2. พนักงานโรงพยาบาลราชบุรีควร สร้างนิสัยการวางแผนการบริหารจัดการการประกอบอาชีพเสริมที่ถูกต้องและต่อเนื่อง และคาดหวังว่าจะสามารถใช้เป็นข้อต่อรองในการขอรับการสนับสนุนด้านเงินลงทุนจากภาครัฐหรือภาคเอกชนต่าง สามารถใช้เป็นฐานเสริมสร้างความเจริญ ความมั่นคงในอาชีพเสริม และมีความหวังในการขยายกิจการในอนาคต ซึ่งการประกอบอาชีพเสริมค้าขายเพราะมีเงื่อนไขด้านเวลา จะสามารถทำได้เมื่อมีเวลาว่าง ในช่วงวันหยุด หรือหลังเลิกงาน เท่านั้น ดังนั้นจึงต้องอาศัยแผนการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้ประสบความสำเร็จในอาชีพที่ทำต่อไป



#### 5.4 ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาภาระหนี้สินและความต้องการประกอบอาชีพเสริมรายได้ของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี ในครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างพนักงานได้เสนอข้อเสนอแนะดังนี้

1. โรงพยาบาลราชบุรีควรมีการสนับสนุนด้านองค์ความรู้เรื่องการประกอบอาชีพเสริมที่ถูกต้อง โดยอยากให้มีการจัดอบรมหรือสัมมนาเนื้อหาเกี่ยวกับอาชีพเสริมเช่น การเลือกอาชีพเสริมที่มีโอกาสประสบความสำเร็จสูง การปฏิบัติตนในการประกอบอาชีพเสริม การจัดการเงินลงทุนเริ่มต้นและแหล่งสนับสนุนเงินลงทุน เป็นต้น

2. โรงพยาบาลราชบุรีควรมีการสร้างกลุ่มหรือรวมกลุ่มพนักงานที่มีความประสงค์ประกอบอาชีพเสริมเดียวกันรวมกลุ่มกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านเงินลงทุน แรงงานและลดระยะเวลาในการผลิตสินค้าจัดจำหน่าย

3. โรงพยาบาลราชบุรีควรช่วยสนับสนุนสินค้าจากพนักงาน โดยการวางจำหน่ายในร้านค้าสวัสดิการหรือทำการโฆษณาให้กับกลุ่มพนักงานที่รวมกลุ่มกันผลิตสินค้าเป็นอาชีพเสริมต่างๆ

#### 5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงภาระหนี้และความต้องการประกอบอาชีพเสริมของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นเพียงส่วนหนึ่งของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาพนักงานทุกภาคส่วนของโรงพยาบาลหรือพนักงานโรงพยาบาลอื่นในเรื่องเดียวกัน และควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริงต่อไป

## บรรณานุกรม

- กนกอร เวทการ. (2556). การศึกษากระบวนการเข้าสู่กลุ่มอาชีพเสริมของชุมชนในเขตเทศบาลตำบลลาดชะโดจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). *อนุสารแรงงาน*, ปีที่ 11 ฉบับที่ 4: 17-22.
- เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย. (2550). แรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพเสริมของชาวนาในเขตตำบลเชียงหวาง อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อการพัฒนาคนุชย์และสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- กิตติมา ปรีดีดีลก. (2529). *ทฤษฎีการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์.
- กิติ ตย์คานนท์. (2532). *การบริหารและการพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักข่าวพาณิชย์.
- จารุวรรณ โหระ. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. นครปฐม
- ชวลิต คชหิรัญ. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการกักเงินของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของสถานีตำรวจภูธรในเขตอำเภอเมือง เชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญา บัณฑิตวิทยาลัย สาขาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ชไมพร สีสู่โท, รัตนา สีสดี และฐิติกานต์สุริยะสาร. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนากลุ่มอาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขัน : กรณีศึกษากลุ่มอาชีพทอผ้าลายสายฝน ตำบลบ้านกิว อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง*. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัย มสธ, ประจำปี 2554.
- ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช. (2544). *คู่มือการเขียนแผนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ระดับมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ : จูนพับลิชชิ่ง.
- ฐิติณัฐ สมบัติศิริ. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภออัญบุรี จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, นครปฐม.
- ณรงค์ คงบำรุง. (2552). *กระบวนการพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงโดยประชาชนบ้านหนองบัว*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ศรีสะเกษ.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐอริยา สุขสุวรรณพร. (2553). การสร้างอาชีพเสริมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลอ่างศิลา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ดวงใจ นิลพันธุ์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพัน ต่อดังกล่าวของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, นครปฐม.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อดังกล่าว : กรณีศึกษาบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, นครปฐม.
- ทวีศักดิ์ อุดมมณี. (2546). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลป่าตองเบซาร์. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2539). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรมอาชีวศึกษา. ปริญญาโทการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2530). องค์กรและการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธิดา ย์ติสาร. (2551). การพัฒนาอาชีพผลิตเรือจำลองตำบลแม่วิน อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- นรชัย ตรีสรชัย. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อผลกระทบต่อความสามารถชำระหนี้เงินกู้. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- นิกร สิมะสถิตชัย. (2540). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการใช้สินเชื่อเพื่ออุปโภคบริโภคของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดเชียงใหม่. ในจังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นฤตล มีเพียร. (2541). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, นครปฐม.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- นาริรัตน์ สร้อยสกุล. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการจเรตำรวจในสำนักงานจเรตำรวจ*.  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง,  
กรุงเทพมหานคร.
- บริษัทบลูเมาเทน. (2555). *ความหมายของอาชีพเสริม*. เข้าถึงได้จาก <http://www.coffeemade.com/>,  
10 มกราคม 2559
- บุญแสง ชีระภากร. (2553) *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการ  
พลเรือน.
- บุษยามณี จันทร์เจริญสุข. (2537). *การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา  
ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.  
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ปราโมทย์ พรหมจันทร์. (2546). *อาชีพเสริมของข้าราชการครูจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาการศึกษานอกระบบ คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ประดิษฐ์ อนุประมัย. (2534). *พฤติกรรมวัยเด็กหน่วย 8- 15*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). นนทบุรี:  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานใน  
นิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. ภาคนิพนธ์ปริญญา พัฒนบริหารศาสตรมหา  
บัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,  
กรุงเทพฯ.
- พงษ์ศักดิ์ เชื้อสมบุญ. (2536). *เงินเดือนกับค่าครองชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : กรณีศึกษา  
จังหวัดเชียงใหม่*. เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการ  
ปกครอง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พรสุข อัครนิเวศน. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีโรงงานวัตถุ  
ระเบิดทหารกรมการอุตสาหกรรมทหารศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร  
จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตร  
ศาสตร์, นครปฐม.
- พรทิพย์ ทับทิมทองคำ. (2540). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของข้าราชการ* มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาการศึกษาต่อเนื่อง  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- พลิชฐ์ โชติวัฒนกุล. (2557). *หนังสือคร้วเรื่อน*. การประชุมเชิงปฏิบัติการแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์ การพัฒนาสถาบันครอบครัว พ.ศ.2557-2564 สู่การปฏิบัติ. ธนาคารแห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร.
- พิบูลย์สิทธิ์ โชคชัย. (2541). *การส่งเสริมเกษตรกรชุมชนแบบพึ่งตนเองของข้าราชการชั้นประทวน*. วิทยานิพนธ์พัฒนาสังคมมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2554) *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร : ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- ภานุภา แจ่มดอน. (2551). *กระบวนการเข้าสู่อาชีพและสภาพการทำงานของผู้รับงานไปทำที่บ้าน: กรณีศึกษาผู้รับงานไปทำที่บ้านในกิจการตัดเย็บเสื้อผ้าชุมชนจิตถาวรเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาเมือง มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อีเล็กทรอนิกส์ : กรณีศึกษาเฉพาะบริษัทมินิแบไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, นครปฐม.
- ภัทรพล เจริญเกาะ. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพาณิชยการธนบุรี*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมมองค์การ*. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซ์เบอร์เน็ท จำกัด.
- รัชนิกร วงศ์จันทร์. (2555). *การบริหารการเงินส่วนบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- โรงพยาบาลราชบุรี. (2559). *สถิติบุคลากร*. งานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลราชบุรี, ราชบุรี.
- วารีย์ ถาวรรุ่งกิจ. (2548). *เครือข่ายการเรียนรู้ของเกษตรกรในการประกอบอาชีพเสริมในชุมชนชนบท*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการศึกษานอกระบบ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศยามล ลัคนาสถิต. (2540). *การศึกษาคุณลักษณะของการประกอบอาชีพของคร้วเรื่อนยากจนตามโครงการแก้ไขปัญหาคความยากจน*. วิทยานิพนธ์พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2551). *หลักการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- เสาวลักษณ์ แต่งตั้ง. (2549). *กระบวนการเข้าสู่การเป็นนักร้องลูกทุ่งไทย*. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันเกษม, กรุงเทพฯ.
- สิทธิชัย อุตระกุล. (2539). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ในจังหวัดปราจีนบุรี*. ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร, กรุงเทพฯ.
- สรวงสุวรรณค์ ต๊ะปินตา. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, นครปฐม.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิด และทฤษฎี*. กรุงเทพฯ:บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด.
- สุวดี ตนวงษ์วิวัฒน์. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) เฉพาะพนักงานสินเชื่อ ฝ่ายสินเชื่อสาขากลาง*. ภาคนิพนธ์พัฒนาระดับปริญญาโท สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร, กรุงเทพฯ.
- สุขชัย สิทธิปาน. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร.
- สุภาสินี วิเชียร. (2543). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). *สรุปผลที่สำคัญการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2556*. กรุงเทพมหานคร:บริษัท โทศัพท์โทรสาร.
- สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หนังสือเรียนการพัฒนาอาชีพให้มีความเข้มแข็ง*. กรุงเทพฯ: สำนักกระทรวงศึกษาธิการ สถาบันการศึกษานอกโรงเรียน ภาคกลาง.(2555). *การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา อาชีพของคุณยี่ฝึกอาชีพชุมชนในภาคกลาง*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ.
- อนงค์พรรณ หัตถมาศ. (2549). *การศึกษาความต้องการสร้างอาชีพเสริมเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างอาชีพหลักของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์*. สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, เพชรบูรณ์.
- อิศราพันธ์ ชูชุกิ. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานสถานประกอบการเอกชนทำอาชีพเสริม* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- อนิวัช แก้วจำนงค์ . (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เอนกกุล กรี่แสง. (2520). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิชเนศ.
- อนงค์สระบัว. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). *คุณภาพชีวิต : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- อารี สังข์ศิลป์ชัย. (2547) *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- อรพินท์ สุขสถาพร. (2542) *ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, นครปฐม.
- อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารองค์การและการจัดการ คณะบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพมหานคร.
- Gordon, Judith R. (1991). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. (3<sup>rd</sup> ed). Boston : Allyn and Bacon.
- Beach, Lee Roy. (1976). *Psychology Cove Concept and Special Topic*. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Carrell, M.R., Kuzmits.1992. *Personnel /Human resource management*. F.E. and Elbert : N.F.New York.
- Ginzberg, Eli. (1974). *Counseling for career development*. Boston : Houghton Mifflin.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York : Harper & Row.
- Sanford, F. H. & Sman, L. W. (1980). *Psychology*. (3rd ed). Belmont : Brooks Cole.
- Super, Donald E.(1 9 5 7 ). *The Psychology of Career*. New York : Harper and Row Publishers.
- Shertzer, Bruce.(1985). *Career Planing Freedom to Choose*. (3<sup>rd</sup> ed.). Boston : Houghton Mifflin Company.
- Tolbert,E.L.(1 9 8 2 ). *The Professional Counselor*.(2 ed.). Boston : Little,Brown and Company.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
ตัวอย่างแบบสอบถาม



## แบบสอบถาม

--	--	--

เรื่อง ภาระหนี้สินและความต้องการประกอบอาชีพเสริมรายได้ของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี  
คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับภาระหนี้สินและความต้องการประกอบอาชีพเสริมรายได้ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลราชบุรี เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัยประกอบการศึกษาของนักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์วิทยาเขตศาลายา โดยสำรวจว่าพนักงานโรงพยาบาลราชบุรีจะมีความคิดเห็นหรือการปฏิบัติอย่างไรตามหัวข้อที่กำหนดและเติมข้อมูลลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง โดยข้อมูลนี้จะไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อตัวท่านแต่อย่างใด โดยผู้วิจัยจะปกปิดเป็นความลับ ซึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากทุกท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 หน้า และแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ภาระหนี้สินในปัจจุบัน
3. ความต้องการประกอบอาชีพเสริมรายได้ของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

## แบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่านเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุตัว  น้อยกว่า 25 ปี  26 – 30 ปี  31-35 ปี  
 36 -40 ปี  41 – 45 ปี  มากกว่า 45 ปี
3. สถานภาพ  โสด  สมรส  
 หย่า/หม้าย  แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา  มัธยมต้น  มัธยมปลาย  ปวช.  
 ปวส.  ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี
5. รายได้ประจำต่อเดือน  
 น้อยกว่า 5,000 บาท  5,001–10,000 บาท  
 10,001 – 15,000 บาท  15,001–20,000 บาท  
 20,001 – 25,000 บาท  มากกว่า 25,001 บาท



6. รายได้อื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5,000 บาท  | <input type="checkbox"/> 5,001–10,000 บาท   |
| <input type="checkbox"/> 10,001 – 15,000 บาท | <input type="checkbox"/> 15,001–20,000 บาท  |
| <input type="checkbox"/> 20,001 – 25,000 บาท | <input type="checkbox"/> มากกว่า 25,001 บาท |

7. รายได้ประจำของคู่สมรส

- มี       ไม่มี

8. ถ้าคู่สมรสมีรายได้ประจำรายได้ของคู่สมรสต่อเดือน

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5,000 บาท  | <input type="checkbox"/> 5,001–10,000 บาท   |
| <input type="checkbox"/> 10,001 – 15,000 บาท | <input type="checkbox"/> 15,001–20,000 บาท  |
| <input type="checkbox"/> 20,001 – 25,000 บาท | <input type="checkbox"/> มากกว่า 25,001 บาท |

9. รายได้ภายในครอบครัวมาจากแหล่งใด

- |                                |               |
|--------------------------------|---------------|
| รายได้จากงานประจำ(เงินเดือน)   | จำนวน.....บาท |
| รายได้จากการประกอบอาชีพเสริม   | จำนวน.....บาท |
| รายได้อื่นๆที่ได้เป็นครั้งคราว | จำนวน.....บาท |

10. มีการใช้จ่ายในด้านใดบ้าง

- |                         |               |
|-------------------------|---------------|
| การใช้จ่ายภายในครอบครัว | จำนวน.....บาท |
| การศึกษา                | จำนวน.....บาท |
| การพักผ่อนหย่อนใจ       | จำนวน.....บาท |
| อื่นๆ(โปรดระบุ).....    | จำนวน.....บาท |

11. ที่อยู่อาศัย

- |  |                                    |  |
|--|------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> บ้านพักของตนเอง | <input type="checkbox"/> บ้านเช่า  | <input type="checkbox"/> บ้านพักของทางราชการ |
| <input type="checkbox"/> เช่าซื้อ        | <input type="checkbox"/> อาศัยญาติ | <input type="checkbox"/> อื่นๆ(โปรดระบุ)     |

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาระหนี้สินในปัจจุบันของพนักงานโรงพยาบาลราชบุรี

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่านเพียงคำตอบเดียว

2.1 ภาระหนี้สินในปัจจุบัน

1. ปัจจุบันท่านมีหนี้สินหรือไม่       มี       ไม่มี

(สำหรับผู้ที่ตอบไม่มีกรุณาข้ามไปตอบข้อ 2.2)

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อความความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการเกิดหนี้สินของท่าน  
**ตารางที่ ก.1** แบบสอบถามสาเหตุการเกิดหนี้สินของท่าน

สาเหตุของการเกิดหนี้	ระดับความคิดเห็น				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1. การใช้จ่ายเพื่อที่อยู่อาศัย					
2. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องอุปโภคบริโภค เช่น ค่าน้ำมันรถ เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องสำอาง เครื่องแต่งกาย ฯลฯ					
3. การใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริโภค					
4. การใช้จ่ายเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ					
5. อื่นๆโปรดระบุ					

3. ระยะเวลาในการชำระหนี้สิน

- ต่ำกว่า 5 ปี       5 – 10 ปี       11 – 15 ปี       15ปีขึ้นไป

4. การวางแผนในการชำระหนี้

- ผ่อนชำระรายเดือน       จ่ายชำระรายงวด       จ่ายชำระเมื่อมีเงิน  
 ไม่มีการผ่อนชำระ       ขอผ่อนผันการชำระ       อื่นๆโปรดระบุ

2.2 การแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อความความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาหนี้สินในปัจจุบันของท่าน  
**ตารางที่ ก.2** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาหนี้สินในปัจจุบันของท่าน

การแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1. เลือกรีวิวชำระหนี้ให้เหมาะสม					
2. รอเงินเดือนประจำเพื่อนำมาชำระหนี้					
3. ประกอบอาชีพเสริมรายได้					
4. หาแหล่งเงินกู้ยืมใหม่					
5. ลดรายจ่ายภายในครอบครัว					

ส่วนที่ 3 ความต้องการการประกอบอาชีพเสริมรายได้ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่านเพียงคำตอบเดียว

1. ท่านต้องการประกอบอาชีพเสริมหรือไม่

- ต้องการ       ไม่ต้องการ



## 2.รูปแบบของการประกอบอาชีพเสริม

- ค้าขาย                       ขึ้นเวร                       งานด้านการให้บริการ  
 งานฝีมือ                       งานช่าง                       การทำเกษตรกรรม  
 ธุรกิจออนไลน์                       อื่นๆ.....

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อความความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของท่าน  
 ตารางที่ ก.3 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของท่าน

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ต้องการพัฒนาด้านเงินลงทุน					
2. ต้องการพัฒนาด้านวิธีการกู้ยืม					
3. ต้องการได้รับการสนับสนุนเงินลงทุนจากภาครัฐและเอกชน					
4. ต้องการขยายกิจการที่มีอยู่ในปัจจุบัน					
5. ต้องการพัฒนาสถานที่ผลิต					
6. ต้องการพัฒนาการวางแผนในการประกอบอาชีพ					
7. ต้องการพัฒนาวีธีจัดการ					
8. ต้องการพัฒนาความชำนาญและประสบการณ์ในการประกอบอาชีพเสริม					
9. ต้องการพัฒนาการทำความเข้าใจความต้องการของลูกค้า					
10. ต้องการพัฒนาด้านการตลาด					
11. ความต้องการอื่นๆ(โปรดระบุ).....					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวรัชชชาติ ครุฑธา
วัน เดือน ปีเกิด	7 มีนาคม 2526
สถานที่เกิด	ราชบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 250/1 หมู่ 9 ตำบลพงสวาย อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี 70000
สถานที่ทำงาน	บริษัทรวมอาหาร จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2541	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนปากท่อพิทยาคม
พ.ศ.2550	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชา การบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ.2550 - 2552	บริษัท วาไรตี้ฟุตส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บุคคล
พ.ศ.2552 - 2557	โรงพยาบาลราชบุรี ตำแหน่ง พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (ผู้ช่วยเภสัชกร)
พ.ศ.2557 - 2559	บริษัท ไทยมาร์ทคอร์ทโปเรชั่น จำกัด ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการบุคคลธุรการ
พ.ศ.2559 - ปัจจุบัน	บริษัท รวมอาหาร จำกัด ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ประจำส่วน 1