

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความแปลกแยกในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก

กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

Factors Relating to Work Alienation of Officers in Bureau of Alternative Medicine, Department for Development of Thai Traditional and Alternative Medicine

กฤษฎา ปาสาลี (Krisada Pasamlee) * เยาวภา ตีอัฐสุวรรณ (Yowvapa Tiautchasuwan)**

สมโภช รติโอพาร (Sompoch Ratoran)***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจ สังคม (2) การรับรู้คุณลักษณะงาน (3) การรับรู้แรงจูงใจในการทำงาน (4) การรับรู้ความแปลกแยกในการทำงาน และ (5) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจ สังคม การรับรู้คุณลักษณะงาน การรับรู้แรงจูงใจในการทำงาน และการรับรู้ความแปลกแยกในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก

ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก จำนวน 51 คน ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการแพทย์ทางเลือก กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ศึกษาทุกหน่วยของประชากร เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงเฉลี่ยเท่ากับ 0.90 ทำการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่โดยตรง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติวิเคราะห์ คือ การทดสอบค่าที และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) เจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยประมาณ 34 ปี และมีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ ร้อยละ 52.3 มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 4.89 ปี และมีเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท (2) การรับรู้คุณลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง (3) การรับรู้แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (4) การรับรู้ความแปลกแยกในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และ (5) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ด้านความรับผิดชอบ) ปัจจัยค่าจ้าง (ด้านนโยบายการบริหารงาน) มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับค่อนข้างต่ำกับ ความแปลกแยกในการทำงาน (ด้านความรู้สึกไร้อำนาจ) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (ด้านข้อมูลย้อนกลับ) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ด้านความรับผิดชอบ และ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง) และปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน (ด้านความมั่นคง นโยบายการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับ ความแปลกแยกในการทำงาน (ความรู้สึกแยกตนเองจากงานที่ทำ) ของเจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq 0.05$

คำสำคัญ ลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจ สังคม คุณลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความแปลกแยกในการทำงาน เจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก

*นักศึกษาลัทธิธรรมศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช bbbk6927@gmail.com

**รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

***รองศาสตราจารย์ ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ (รักษาการ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

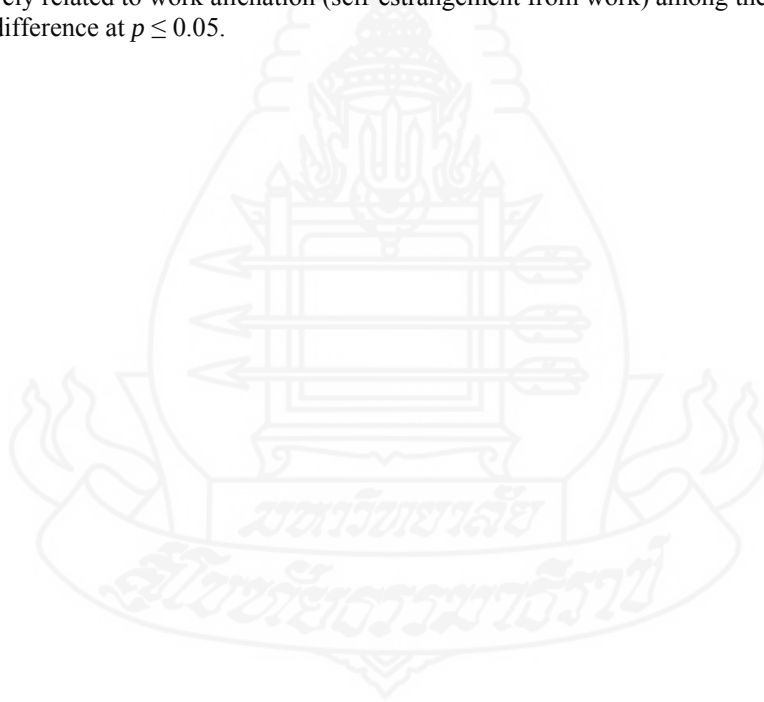
การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

Abstract

The objectives of this descriptive research were to study : (1) demographic, economic, and social characteristics; (2) perception of job characteristics; (3) perception of work motivation; (4) perception of work alienation; and (5) relationships between demographic, economic, and social characteristics; perception of job characteristics; perception of work motivation and perception of work alienation among the officers in Bureau of Alternative Medicine, Department for Development of Thai Traditional and Alternative Medicine.

The studied population was all 51 officers working in the Bureau of Alternative Medicine, Department for Development of Thai Traditional and Alternative Medicine. The research instrument was questionnaires with reliability value of 0.90. Data were directly collected from the officers through a distribution of a questionnaire. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, and Person's correlation coefficients.

The findings of this research showed: (1) most officers were female with average age of 34 years old, single status, holding a bachelor degree, governmental officials, having an average working time of 4.89 years, and having a monthly income of less than 15,000 baht; (2) perception job characteristics was at a moderate level; (3) perception work motivation was at a moderate level; (4) perception work alienation was at a moderate level; and (5) work motivation factor (responsibility) and hygienic factor (policy and administration) had low negative relationship to work alienation (powerlessness), factors of job characteristics (feedback from job), work motivation (responsibility and advancement), and work supportive (job security, policy and administration, interpersonal relation) low positively related to work alienation (self-estrangement from work) among the officers, with statistical difference at $p \leq 0.05$.



Keywords: Demographic, economic and social characteristics, Job Characteristics, Work Motivation, Work Alienation, Officers in the Bureau of Alternative Medicine.

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

บทนำ

ความแปลกแยก (Alienation) เป็นความรู้สึกของมนุษย์ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อมนุษย์นั้นต้องตกอยู่ภายใต้อำนาจของสิ่งที่ตนเองสร้างขึ้น ทำให้มนุษย์สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง และสูญเสียความสามารถของตนเองจนรู้สึกว่าคุณภาพไม่ต่างจากวัตถุ (สุมาลี มีสกุล 2552: 20) โดยในทางด้านสังคมศาสตร์ ความแปลกแยกเป็นแนวคิดหนึ่งที่กล่าวถึงความไม่สอดคล้องต้องกันระหว่างลักษณะอันแท้จริงตามธรรมชาติของมนุษย์ที่ก่อปรไปด้วยคุณธรรมหรือการมีใจสูง กับสถานะของมนุษย์ที่ดำรงอยู่จริงในสังคม จนเกิดเป็นความขัดแย้งขึ้น (สุวนา พฤษสุวรรณ 2540: 4) ส่วนในแง่จิตวิทยาสังคม ความแปลกแยกเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เป็นความอึดอัดใจหรือความไม่สบายใจ ซึ่งสะท้อนถึงการแยกตัวของเขาหรือการแยกตัวของอัตตาของเขาจากการมีส่วนร่วมในสังคมวัฒนธรรม เป็นการแสดงถึงความไม่เป็นเจ้าของหรือความไม่ร่วมแบ่งปัน ความตระหนักถึงความอึดอัดใจและนอกจากนี้ Melvin Seeman (1959) นักจิตวิทยาสังคมได้ให้ความหมายความแปลกแยกในการทำงาน โดยแบ่งลักษณะตามความรู้สึกของตัวบุคคล ออกเป็น 5 มิติ คือ 1) ความรู้สึกไร้อำนาจ (Powerlessness) ทำให้เกิดการไม่มีส่วนร่วมในการทำงาน และไม่มีส่วนในการตัดสินใจใดๆ 2) ความรู้สึกไร้ความหมาย (Meaningless) ทำให้เกิดการการทำงานที่ไม่ได้มีการพัฒนาความสามารถและสติปัญญา รวมถึงการไม่เกิดการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ 3) ความรู้สึกไร้บรรทัดฐาน (Normlessness) ทำให้เกิดการไม่รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ทั้งสภาพทางจิตใจและสภาพทางด้านสังคม ทำให้ขาดระเบียบส่วนบุคคลและขาดความเชื่อถือซึ่งกันและกัน 4) ความรู้สึกโดดเดี่ยว (Isolation) ทำให้ตัวบุคคลเกิดการแยกตัวออกจากความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นทั้งในทางสังคมและอารมณ์ 5) ความรู้สึกแปลกแยกจากตัวเอง (Self-estrangement) ทำให้เกิดความไม่ภาคภูมิใจในงานที่ทำ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความรู้สึกต่างๆ ที่ได้กล่าวนี้ จะส่งผลกระทบต่อด้านลบแก่ตนเอง องค์กร และสังคมโดยรวม

นักสังคมวิทยา ชาวเยอรมัน Max Weber. (1947) ได้อธิบายว่า โครงสร้างแบบองค์การระบบราชการ ก็มีผลในการลดคุณค่าความเป็นมนุษย์ และลดความเป็นบุคคลของสมาชิกลง โดยที่โครงสร้างดังกล่าวได้มีการเน้นในเรื่องของหลักของเหตุผล และการไม่มีเรื่องส่วนบุคคลเข้าไปเกี่ยวข้อง รวมถึงความเป็นวัตถุวิสัย ดังนั้นโครงสร้างองค์การดังกล่าวอาจเป็นเหตุให้เกิดความแปลกแยกในหมู่สมาชิกในองค์กร และสมยศ นาวิการ (2521) กล่าวว่า การแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน พนักงานจะต้องปฏิบัติงานเหมือนเดิมทุกๆ วัน ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ลักษณะของงานเช่นนี้จะทำให้พนักงานสูญเสียความรู้สึกความเป็นตัวของตัวเอง และความท้าทายของงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน ขาดความเป็นอิสระ และถ้าพนักงานปฏิบัติงานเป็นเวลานาน จะทำให้เกิดความแปลกแยกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (มยุรี สำเร็จกิจ 2551) ในทางตรงกันข้ามกรณีที่พนักงานรับรู้ถึงลักษณะงานภายในองค์กรเกี่ยวกับความหลากหลายของงาน ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับ จะทำให้เกิดสภาพทางจิตวิทยา 3 เงื่อนไข คือ รู้ว่างานมีความหมาย เกิดความรับผิดชอบต่อผลงาน และรู้ผลที่แท้จริงจากงานที่ทำ ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานสูง ปฏิบัติงานมีคุณภาพสูง มีความพึงพอใจในงานสูง และการขาดงานและลาออกจากงานต่ำ (Hackman, J.R. and Oldham, G.R. 1976) และในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร และการที่บุคลากรจะอุทิศตนทำงานเพื่อองค์กรนั้นต้องมีสิ่งจูงใจให้พวกเขาเหล่านั้นยอมปฏิบัติตามเป้าหมาย นั่นคือการสร้างแรงจูงใจในการทำงานนั่นเอง ดังที่บรรเจิด

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

บุญเสริมส่ง (2550) ให้ความเห็นไว้ว่า สิ่งสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเพิ่มความพยายามในการทำงาน คือ แรงจูงใจบุคลากรที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางในการทำงานที่แน่นอน ระดับการทำงานจะสม่ำเสมอ ผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ ทั้งนี้ในการปฏิบัติของบุคลากรแต่ละคนนั้น บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันออกไป และสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ก็คือ การที่บุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานของตน เพราะจะมีส่วนช่วยทำให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพดีตามไปด้วย

สำนักงานการแพทย์ทางเลือกมีโครงสร้างแบบองค์การระบบราชการที่มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะหน้าที่ การใช้อำนาจควบคุมตามลำดับชั้น การกำหนดบทบาทของผู้ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ และกฎเกณฑ์ขององค์กร โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นกลไกที่สำคัญในการทำงานตอบสนองนโยบายของผู้บริหาร ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ และการให้บริการประชาชน ซึ่งในปัจจุบันงานด้านการแพทย์ทางเลือกมีความหลากหลาย และเพิ่มมากขึ้น ทำให้ต้องรับงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน และยังมีการสร้างตัวชี้วัดขึ้นเพื่อควบคุมกำกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นการควบคุมกำกับการทำงานตามแนวคิดการพัฒนาองค์กรสมัยใหม่ (สุพานิ สฤณวณิช 2552) ในขณะที่ระบบการเงิน และระบบงานราชการก็ยังไม่สามารถปรับให้เอื้อต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่ และในปีงบประมาณ 2556 มีเจ้าหน้าที่ที่เป็นข้าราชการ และลูกจ้างเหมาบริการได้มีการโอนย้าย และลาออก รวมทั้งหมด 7 คน ซึ่งหากลักษณะงาน และโครงสร้างองค์การแบบระบบราชการดังกล่าวนำไปสู่ความแปลกแยกในการทำงาน เป็นผลให้เจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือกเกิดความรู้สึกไร้อำนาจ ไร้ความหมาย ไร้บรรทัดฐาน โดดเดี่ยว และแปลกแยกจากตนเองจากงานที่ทำ แล้วอาจส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประชาชนได้รับบริการที่ไม่มีคุณภาพ เป็นผลเสียทั้งต่อองค์กรและสังคมตลอดจนประเทศชาติต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะนักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติงานในสำนักงานการแพทย์ทางเลือก จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความแปลกแยกในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก พร้อมทั้งศึกษาปัจจัยที่สามารถอธิบายความแปลกแยกในการทำงานที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความแปลกแยกในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งการศึกษาดังกล่าวน่าจะเป็นประโยชน์แก่องค์การ โดยใช้เป็นแนวทางให้ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร หัวหน้า ตลอดจนหน่วยงานเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ได้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง หรือทำให้เกิดความรู้สึกเหล่านี้ลดน้อยลงไปจากตัวเจ้าหน้าที่ และใช้เป็นแนวทางป้องกัน หรือลดความแปลกแยกที่จะเกิดกับเจ้าหน้าที่ได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจ สังคม ของเจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก
2. เพื่อศึกษาการรับรู้คุณลักษณะงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก
3. เพื่อศึกษาการรับรู้แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก
4. เพื่อศึกษาการรับรู้ความแปลกแยกในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจ สังคม การรับรู้คุณลักษณะของงาน การรับรู้แรงจูงใจในการทำงาน และการรับรู้ความแปลกแยกในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยใช้รูปแบบวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก ทุกคน จำนวน 51 คน ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการแพทย์ทางเลือก กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ศึกษาทุกหน่วยของประชากร เครื่องมือการวิจัยที่ใช้คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย ลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจ สังคม การรับรู้คุณลักษณะการรับรู้แรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้ความแปลกแยกในการทำงาน มีค่าความเที่ยงเฉลี่ยเท่ากับ 0.90 ทำการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่โดยตรง อัตราตอบกลับร้อยละ 84 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงวิเคราะห์ คือ การทดสอบค่าที และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจ สังคม ของเจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือกที่ศึกษามีทั้งหมด 42 คน (ร้อยละ 84) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.0) อายุเฉลี่ย 34.93 ปี อายุต่ำสุด/สูงสุด เท่ากับ 23/55 ปี และมีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่า/แยก (ร้อยละ 69.0) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 52.4 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 52.3 มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 4.89 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำสุด/สูงสุด เท่ากับ 23/55 ปี และประมาณร้อยละ 50.0 มีเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท

2. การรับรู้คุณลักษณะงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือกรับรู้คุณลักษณะงานโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และรับรู้คุณลักษณะงานโดยภาพรวมรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านข้อมูลย้อนกลับ ด้านความหลากหลายของทักษะงาน ความโดดเด่นของงาน ความมีอิสระในงาน และความสำคัญของงาน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการรับรู้คุณลักษณะงานโดยภาพรวมทุกด้าน และโดยภาพรวมรายด้าน 5 ด้าน
ของเจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก

การรับรู้คุณลักษณะงาน	$\bar{x}$ (SD)	ระดับ
1. การรับรู้คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะงานโดยภาพรวม	3.47 (.800)	ปานกลาง
2. การรับรู้คุณลักษณะงานด้านความโดดเด่นของงานโดยภาพรวม	3.45 (.600)	ปานกลาง
3. การรับรู้คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานโดยภาพรวม	3.05 (.583)	ปานกลาง
4. การรับรู้คุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานโดยภาพรวม	3.32 (.456)	ปานกลาง
5. การรับรู้คุณลักษณะงานด้านข้อมูลย้อนกลับโดยภาพรวม	3.51 (.444)	ปานกลาง
การรับรู้คุณลักษณะงานโดยภาพรวมทุกด้าน	3.36 (.368)	ปานกลาง

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

3. การรับรู้แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือกรับรู้แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายปัจจัยพบว่า การรับรู้ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และรับรู้ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมรายด้านสำหรับด้านที่ 1 อยู่ในระดับสูง คือ ความสำเร็จของงาน ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และการรับรู้ปัจจัยค่าจูงโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และรับรู้ปัจจัยค่าจูงโดยภาพรวมรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความมั่นคงในงาน นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และเงินเดือน/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับการรับรู้แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย และโดยภาพรวมรายปัจจัย 4 ด้าน
ของเจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก

การรับรู้แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{x}$ (SD)	ระดับ
1. การรับรู้ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานโดยภาพรวม	3.81 (.635)	สูง
2. การรับรู้ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยภาพรวม	3.38(.678)	ปานกลาง
3. การรับรู้ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวม	3.20 (.705)	ปานกลาง
4. การรับรู้ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงานโดยภาพรวม	2.42 (.944)	ปานกลาง
การรับรู้ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมทุกด้าน	3.20 (.591)	ปานกลาง
1. การรับรู้ปัจจัยค่าจูงด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวม	2.85 (1.171)	ปานกลาง
2. การรับรู้ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายการบริหารงาน โดยภาพรวม	2.88 (.787)	ปานกลาง
3. การรับรู้ปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน โดยภาพรวม	3.51 (.633)	ปานกลาง
4. การรับรู้ปัจจัยค่าจูงด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ โดยภาพรวม	2.77 (.787)	ปานกลาง
การรับรู้ปัจจัยค่าจูงโดยภาพรวมทุกด้าน	3.00 (.614)	ปานกลาง
การรับรู้แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมทุกด้าน	3.10 (.551)	ปานกลาง

4. การรับรู้ความแปลกแยกในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือกรับรู้ความแปลกแยกในการทำงานโดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และรับรู้ความแปลกแยกในการทำงานโดยภาพรวมรายด้านทุก 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกไร้บรรทัดฐาน ด้านความรู้สึกไร้ความหมาย ด้านความรู้สึกแยกตนเองจากงานที่ทำ ด้านความรู้สึกไร้อำนาจ และด้านความรู้สึกโดดเดี่ยว ดังแสดงในตารางที่ 3

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 3 ระดับการรับรู้ความแปลกแยกในการทำงานโดยภาพรวมทุกด้าน และโดยภาพรวมรายด้าน 5 ด้าน
 ของเจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก

การรับรู้ความแปลกแยกในการทำงาน	$\bar{x}$ (SD)	ระดับ
1. การรับรู้ความแปลกแยกในการทำงานด้านความรู้สึกไร้อำนาจโดยภาพรวม	2.76 (.894)	ปานกลาง
2. การรับรู้ความแปลกแยกในการทำงานด้านความรู้สึกไร้ความหมายโดยภาพรวม	3.14 (.698)	ปานกลาง
3. การรับรู้ความแปลกแยกในการทำงานด้านความรู้สึกไร้บรรทัดฐานโดยภาพรวม	3.19 (.821)	ปานกลาง
4. การรับรู้ความแปลกแยกในการทำงานด้านความรู้สึกโดดเดี่ยวโดยภาพรวม	2.62 (.631)	ปานกลาง
5. การรับรู้ความแปลกแยกในการทำงานด้านความรู้สึกแยกตนเองจากงานที่ทำโดยภาพรวม	3.09 (.571)	ปานกลาง
การรับรู้ความแปลกแยกในการทำงานโดยภาพรวมทุกด้าน	2.95 (.431)	ปานกลาง

5. การหาความสัมพันธ์ระหว่างความแปลกแยกในการทำงาน กับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ด้านความรับผิดชอบ) ปัจจัยค่าจ้าง (ด้านนโยบายการบริหารงาน) มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับค่อนข้างต่ำกับ ความแปลกแยกในการทำงาน (ด้านความรู้สึกไร้อำนาจ) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (ด้านข้อมูลย้อนกลับ) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ด้านความรับผิดชอบ และ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง) และปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน (ด้านความมั่นคง นโยบายการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับ ความแปลกแยกในการทำงาน (ความรู้สึกแยกตนเองจากงานที่ทำ) ของเจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq 0.05$ ดังแสดงในตารางที่ 4

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษาแบบแบ่งช่วง
 กับการรับรู้ความแปลกแยกในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก

ปัจจัยที่ศึกษา	$\bar{x}$ (SD)	ความแปลกแยกในการทำงาน	
		ด้านความรู้สึกไร้อำนาจ	ด้านความรู้สึกแยกตนเอง จากงานที่ทำ
		$\bar{x}$ (SD) ($\bar{x} = 2.76$, $SD = .894$)	$\bar{x}$ (SD) ($\bar{x} = 3.09$, $SD = .571$)
		r (df), p value	r (df), p value
1) การรับรู้คุณลักษณะงาน			
1.1 ด้านข้อมูลย้อนกลับ	3.51 (.444)	-	$r(40) = .330$, $p = .033^*$
2) การรับรู้ปัจจัยจูงใจในการทำงาน			
2.1 ด้านความรับผิดชอบ	3.20 (.705)	$r(40) = -.334$, $p = .031^*$	$r(40) = .465$, $p = .002^{**}$
2.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง	2.42 (.944)	-	$r(40) = .387$, $p = .011^*$
3) การรับรู้ปัจจัยค่าตอบแทนในการทำงาน			
3.1 ด้านความมั่นคงในงาน	2.85 (1.171)	-	$r(40) = .486$, $p = .001^{**}$
3.2 ด้านนโยบายการบริหารงาน	2.88 (.787)	$r(40) = -.307$, $p = .048^*$	$r(40) = .435$, $p = .004^{**}$
3.3 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	3.51 (.633)	-	$r(40) = .335$, $p = .030^*$

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$

กำหนดนัยสำคัญที่ระดับ $p \leq .05$

อภิปรายผล

1. เจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือกรับรู้คุณลักษณะงานโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง **คำอธิบายของข้อค้นพบนี้** คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือกมีการทำงานที่มีลักษณะของงานที่มีความหลากหลายของทักษะงาน ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระงาน และข้อมูลย้อนกลับ เป็นผลให้เจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือกรับรู้ถึงความเหมาะสมของงานที่ได้รับมอบหมายในระดับปานกลางซึ่งเป็นคุณลักษณะงานในการทำงาน การสนับสนุนข้อค้นพบงานวิจัยที่ผ่านมา ข้อค้นพบเกี่ยวกับคุณลักษณะงานพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลภัทร เจริญเวียงเวชกิจ (2551) ซึ่งพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมีการ

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

รับรู้คุณลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของบรรเจิด บุญเสริมส่ง (2550) ซึ่งพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทไทยเมอร์รี่ จำกัด มีการรับรู้ลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของพัชรภรณ์ เนตรสว่าง ภูษิตา อินทรประสงค์ และจรรยา ภัทรอาชาชัย (2554) ซึ่งพบว่า ในภาพรวมพยาบาลวิชาชีพมีความเห็นว่ามิคุณลักษณะงานในระดับปานกลาง

2. เจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือกรับรู้แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม และรายปัจจัย (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน) อยู่ในระดับปานกลาง **คำอธิบายของข้อค้นพบนี้** คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือกรับรู้ปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้การได้รับการยอมรับนับถือ การรับรู้ความรับผิดชอบ และการรับรู้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และรับรู้ปัจจัยก้ำจุนซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ความมั่นคงในงาน การรับรู้นโยบายการบริหารงาน การรับรู้ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้เงินเดือน/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ เป็นผลให้เจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือกรับรู้ถึงความเหมาะสมของงานที่ได้รับมอบหมายในระดับปานกลางซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และเจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือกมีชีวิตจิตใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น ภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รู้จักป้องกันและแก้ไขปัญหา สามารถทำให้สำเร็จและมีผลสำเร็จดี จึงทำให้การรับรู้ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูงก็ว่าได้ **การสนับสนุนข้อค้นพบงานวิจัยที่ผ่านมา** ข้อค้นพบเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญจิต เสวีวัฒน์ (2554) ซึ่งพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของสรยา มหากณานนท์ (2551) และงานวิจัยของอุกฤษฏ์ เกตุกันหา (2549)

3. เจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือกรับรู้ความแปลกแยกในการทำงานโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง **คำอธิบายของข้อค้นพบนี้** คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือกมีการรับรู้ความรู้สึกไร้ความหมาย การรับรู้ความรู้สึกแยกตนเองจากงานที่ทำ การรับรู้ความรู้สึกไร้อำนาจ และการรับรู้ความรู้สึกโดดเป็นผลให้เจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือกรับรู้ถึงความรู้สึกด้านลบเกี่ยวกับตนเอง ค่านิยม และกฎเกณฑ์ของสังคมในระดับปานกลางซึ่งเป็นความแปลกแยกในการทำงานของเจ้าหน้าที่เอง **การสนับสนุนข้อค้นพบงานวิจัยที่ผ่านมา** ข้อค้นพบเกี่ยวกับความแปลกแยกในการทำงานพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกภูมิ เรือนลึก (2543) ซึ่งพบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและรับบริการในองค์กรที่เดิมมาก มีภาวะความแปลกแยกในการทำงานในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของใจดี นิ่มมณี (2537) ซึ่งพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีภาวะแปลกแยกในระดับปานกลาง และงานวิจัยของพัชรภรณ์ เนตรสว่าง ภูษิตา อินทรประสงค์ และจรรยา ภัทรอาชาชัย (2554) ซึ่งพบว่า ในภาพรวมพยาบาลวิชาชีพมีความแปลกแยกในการทำงานในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ด้านความรับผิดชอบ) ปัจจัยก้ำจุน (ด้านนโยบายการบริหารงาน) มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับค่อนข้างต่ำกับ ความแปลกแยกในการทำงาน (ด้านความรู้สึกไร้อำนาจ) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (ด้านข้อมูลย้อนกลับ) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ด้านความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง) และปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน (ด้านความมั่นคง นโยบายการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับ ความแปลกแยกในการทำงาน (ความรู้สึกแยกตนเองจากงานที่ทำ) ของเจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือก **คำอธิบายของข้อค้นพบนี้** การที่เจ้าหน้าที่สำนักงานการแพทย์ทางเลือกได้รับรู้ และได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบ รวมถึงมีอำนาจในการตัดสินใจ และการได้รับทราบถึง

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

การจัดการหรือบริหารงานของสำนักการแพทย์ทางเลือกที่ชัดเจน ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในระดับใดระดับหนึ่งแล้ว สิ่งเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกันในระดับค่อนข้างต่ำในการเกิดความรู้สึกแปลกแยก (ความรู้สึกไร้อำนาจ) กล่าวคือ เจ้าหน้าที่จะรู้สึกว่าจะไม่สามารถที่จะควบคุมผลการทำงานของตนเองได้ หรือไม่สามารที่จะกำหนดผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานของตนเองได้ และหากเจ้าหน้าที่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง ได้รับรู้และได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบ รวมถึงมีอำนาจในการตัดสินใจ และการได้รับทราบถึงการจัดการหรือบริหารงานของสำนักการแพทย์ทางเลือกที่ชัดเจน รับรู้ถึงโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ความมั่นคงในงาน และมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในหน่วยงาน หากลักษณะของงาน และแรงจูงใจดังกล่าวมีระดับการรับรู้ระดับใดระดับหนึ่ง สิ่งเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำในการเกิดความรู้สึกแปลกแยกในการทำงาน (ความรู้สึกแยกตนเองจากงานที่ทำ) กล่าวคือ เจ้าหน้าที่จะรู้สึกว่าตนเองทำงานไปนั้น ไม่ได้ทำไปเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ไม่ได้ทำเพราะรักหรือสนใจงานนั้นจริงๆ แต่ทำเพราะต้องการสิ่งตอบแทนที่ได้รับ นั้นหมายความว่าเกิดความแปลกแยกในการทำงานขึ้น

ข้อค้นพบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ข้างต้น เป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับความแปลกแยกในการทำงานของ Melvin Seeman (1959) ความแปลกแยกในการทำงานมีมูลเหตุสำคัญเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายใน นั่นหมายถึง อารมณ์ ความรู้สึก หรือความคาดหวังของบุคคลแต่ละคน ภาวะเหล่านี้เป็นผลมาจากการประสบการณ์ทำงานในเวลาที่ผ่านมา จนกลายเป็นภาวะทางจิต หรือความรู้สึกนึกคิดของตัวบุคคล ทำให้เกิดความรู้สึกไร้อำนาจ ไร้ความหมาย ไร้บรรทัดฐาน โดดเดี่ยว และแปลกแยกต่อตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ Hackman, J. R. and Oldham, G. R (1980: 80) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน โดยที่ลักษณะงานในทางบวกจะส่งผลให้เกิดอารมณ์ในทางบวก ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดี แต่กรณีกลับกันถ้าเป็นงานในทางลบ พนักงานก็จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน และถ้าพนักงานต้องทนทำงานในลักษณะดังกล่าวไปเรื่อยๆ พอนานเข้า พนักงานเหล่านั้นก็จะเกิดความรู้สึกแปลกแยกในการทำงานได้ และปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยด้านจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคง นโยบายการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานอาจมีบทบาทในเปลี่ยนแปลงทางบุคคลไปตามแรงกระตุ้น หรือแรงผลักดันใดๆ และต่อมาอาจส่งผลต่อความรู้สึกไร้อำนาจ และความรู้สึกแยกตนเองจากงานที่ทำเปลี่ยนแปลงไปตามแรงกระตุ้น หรือแรงผลักดันใดๆ ได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารออกแบบลักษณะงานเพื่อให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการปรับปรุงส่วนต่างๆ และวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน ได้แก่ การจัดรูปแบบงานตามลักษณะธรรมชาติ รวมงานย่อยๆ เข้าไว้ด้วยกัน สร้างสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ในองค์กร การให้ทำงานเชิงลึกโดยให้ทำงานและตัดสินใจเอง และมีการเปิดข้อมูลย้อนกลับเพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ว่าทำงานเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการจูงใจในการทำงานนั้นๆ

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

1.2 ผู้บริหาร หรือหน่วยงานเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลหาแนวทางลดความแปลกแยกในการทำงานให้ลดน้อยลงหรือหาวิธีป้องกันไม่ให้เกิดความแปลกแยกในการทำงานมากขึ้น อาจใช้วิธีการละลายพฤติกรรม (Unfreezing) ซึ่งเป็นการทำลายความรู้สึกด้านลบเก่าๆ ของบุคคล การทำงานแบบเก่าๆ และพร้อมที่จะยอมรับทางเลือกใหม่ๆ ความรู้สึกด้านบวก ที่เป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติงาน จากนั้นค่อยๆ เติมความรู้สึกด้านบวกลงไป โดยใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Changing or Moving) ซึ่งเป็นการทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกด้านบวกเกิดขึ้นมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี แต่ทั้งนี้จะต้องรักษาความรู้สึกด้านบวกนี้ให้คงอยู่ต่อไปนานๆ โดยการใช้วิธีการรวมตัวใหม่ของพฤติกรรม (Refreezing) เป็นกระบวนการแสวงหาความต้องการพฤติกรรมใหม่ๆ มาถึงขั้นผสมผสานบุคลิกลักษณะและความรู้สึกเข้าด้วยกันซึ่งอาจจะต้องสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่คงไว้ซึ่งความรู้สึกด้านบวก

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความแปลกแยกในการทำงานในประชากรสาธารณสุขกลุ่มอื่นๆ เช่น เจ้าหน้าที่อื่นๆ ในระดับกรม ระดับเขต หรือระดับพื้นที่ในภูมิภาค เป็นต้น เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาเปรียบเทียบ และสามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม แบบปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ใจดี นิ่มมณี (2537) “การศึกษาภาวะแปลกแยกของพนักงานโรงยาสูบ” วิทยานิพนธ์ปริญญา

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บรรเจิด บุญเสริมส่ง (2550) “การรับรู้ลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทไทยเมอริ จำกัด” สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

พลภัทร เจริญเวียงเวทกิจ (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และความเชื่ออำนาจควบคุม กับความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

พัชรภรณ์ เนตรสว่าง, ภูษิตา อินทรประสงค์ และจรรยา ภัทรอาชาชัย. (2554). “ศึกษาความแปลกแยกในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง” *วารสารสาธารณสุขและการพัฒนา* 9, 3 (กันยายน-ธันวาคม) : 287-300

เพ็ญจิต เสวีวัฒน์ (2554) “แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชนในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

- มยุรี สำเร็จกิจ (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมยศ นาวิการ (2521) “บรรยากาสองคํการ” *วารสารธรรมศาสตร์* 7 (ม.ค. - มี.ค.): 71-84
- สรยา มหากณานนท์ (2551) “แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบงบอน” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- สุพณี สฤษฏ์วานิช (2552) *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี* พิมพ์ครั้งที่ 2 ปทุมธานี สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุมาลี มีสกุล (2552) “การพัฒนาความเที่ยงตรงของโมเดลความแปลกแยกในวัฒนธรรมการบริโภคของนักเรียนอายุ 13-18 ปี จังหวัดอ่างทอง” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุวณา พฤษสุวรรณ (2540) “ความแปลกแยกในการประกอบวิชาชีพ” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- อุกฤษฏ์ เกตุกันหา (2549) “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพ” สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เอกภูมิ เรียนลึก (2543) “บรรยากาสในองค์การกับภาวะแปลกแยกที่มีผลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizationnal Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign* New York: Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Max Weber. (1947). *The Theory of Social and Economic Organizations*. Translated by A.M. Handerson and T. Parsons. New York : Free Press.
- Melvin Seeman (1959) On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6): 783-791