

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

4.1 ผลการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาการกระจายในรูปร้อยละ

ตอนที่ 2 เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ สัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ระดับสัมพันธภาพ และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีนอนมัย ศึกษาในรูปอัตราร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 เปรียบเทียบ ระดับสัมพันธภาพ และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับสัมพันธภาพและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาการกระจายในรูปร้อยละ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลที่ได้จากการสอบถามข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สถานีนอนมัย สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดขอนแก่น มี 6 ข้อ โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของลักษณะทางประชากร ของกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย
จังหวัดขอนแก่น

ลักษณะทางประชากร	จำนวน (n = 240 คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	100	41.7
หญิง	140	58.3
อายุ (ปี)		
20 - 29	128	53.3
30 - 39	65	27.1
40 - 49	33	13.8
50 ขึ้นไป	14	5.8
$\bar{X}$ (SD)	31.10 (9.12)	
อายุราชการ (ปี)		
1 - 5	117	48.7
6 - 10	41	17.1
11 - 15	30	12.5
16 - 20	16	6.7
21 ขึ้นไป	36	15.0
$\bar{X}$ (SD)	9.30 (8.38)	
ตำแหน่ง		
เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข	60	25.0
เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน	174	72.5
นักวิชาการสาธารณสุข	6	2.5
ระดับตำแหน่ง		
2 - 3	116	48.3
4 - 5	89	37.1
6 - 7	35	14.6

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของลักษณะทางประชากร ของกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย
จังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร	จำนวน (n = 240 คน)	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
5,001 - 10,000	177	73.8
10,001 - 15,000	50	20.8
15,001 - 20,000	13	5.4
$\bar{X}$ (SD)	8,360.79 (3,076.66)	

ตารางที่ 1 จากการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยจังหวัดขอนแก่น จำนวน 240 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คือร้อยละ 58.3 โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 31 ปี อายุที่มีมากที่สุด อยู่ระหว่าง 20- 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.3 อายุราชการพบว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.8 โดยมีอายุราชการเฉลี่ย 9 ปี (SD = 8.38)

เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยมีระดับตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ 2-7 ระดับตำแหน่งที่มีมากที่สุด คือ ระดับ 2-3 คิดเป็นร้อยละ 48.3 ส่วนที่มีน้อยที่สุดคือ ระดับ 6-7 คิดเป็นร้อยละ 14.6 ส่วนตำแหน่งที่มีน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 2.5

เมื่อพิจารณารายได้เฉลี่ยต่อเดือนของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย พบว่า รายได้อยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 73.8 โดยมีรายได้เฉลี่ย 8,360 บาท

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสัมพันธภาพและระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลที่ได้จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสัมพันธภาพและแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า โดยมีคำตอบเป็นทางเลือก 5 ระดับ เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพ 36 ข้อ และเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน 48 ข้อ รวมเป็นข้อคำถามทั้งสิ้น 84 ข้อ ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์เป็น 3 ข้อ ดังนี้

2.1 ระดับสัมพันธภาพและระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย
ศึกษาการกระจายในรูปอัตราร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิจัยครั้งนี้มีค่า

คะแนนเฉลี่ยของระดับสัมพันธภาพ และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงสุดเท่ากับ 5.0 สำหรับการตัดสินใจระดับสัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้ (Best, 1977)

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายความว่า มีสัมพันธภาพ/แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายความว่า มีสัมพันธภาพ/แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายความว่า มีสัมพันธภาพ/แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ระดับสูง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ แสดงในตารางที่ 2 ถึง ตารางที่ 5

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสัมพันธภาพของเจ้าหน้าที่
สถานีอนามัย จำแนกในแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน

องค์ประกอบสัมพันธภาพ	$\bar{X}$	SD	ระดับ สัมพันธภาพ
ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจกัน	4.02	.45	สูง
ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.91	.51	สูง
ด้านการให้ความสนับสนุนกัน	3.72	.54	สูง
ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์	3.98	.58	สูง
สัมพันธภาพรวม	3.92	.45	สูง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสัมพันธภาพโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับสูงมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยมีระดับสัมพันธภาพสูงในทุก ๆ ด้าน

นอกจากนี้ เมื่อวิเคราะห์ระดับสัมพันธภาพ โดยศึกษาในรูปจำนวน และร้อยละ พบว่าเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ร้อยละ 72.9 มีสัมพันธภาพโดยรวมระดับสูง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยส่วนใหญ่ มีสัมพันธภาพระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับ

จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจกัน ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และด้านการให้ความสนับสนุนกัน ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงระดับสัมพันธภาพของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม
จำนวนและร้อยละ

ระดับสัมพันธภาพ	เจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จำนวน	(n = 240 คน) ร้อยละ
ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจกัน		
สูง	194	80.8
ปานกลาง	46	19.2
ต่ำ	0	0
ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน		
สูง	162	67.5
ปานกลาง	78	32.5
ต่ำ	0	0
ด้านการให้ความสนับสนุนกัน		
สูง	128	53.3
ปานกลาง	111	46.3
ต่ำ	1	0.4
ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์		
สูง	175	72.9
ปานกลาง	63	26.3
ต่ำ	2	0.8
ระดับสัมพันธภาพโดยรวม		
สูง	175	72.9
ปานกลาง	65	27.1
ต่ำ	0	0

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น

องค์ประกอบแรงงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน
ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพ	3.71	.49	สูง
ด้านการยกย่องเคารพนับถือ	3.47	.53	ปานกลาง
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่ม	3.54	.44	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและนโยบายการบริหารงาน	3.19	.51	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงานและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.00	.45	ปานกลาง
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.28	.43	ปานกลาง
แรงงใจในการปฏิบัติงานรวม	3.42	.35	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 จะเห็นว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแรงงใจในการปฏิบัติงานจำแนกรายด้านพบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการยกย่องเคารพนับถือ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่ม ด้านความมั่นคงและนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงานและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

ตารางที่ 5 แสดงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีนอนมัย จังหวัดขอนแก่น
จำแนกตามจำนวน และร้อยละ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เจ้าหน้าที่สถานีนอนมัย จำนวน	(n = 240 คน) ร้อยละ
ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพ		
สูง	134	55.8
ปานกลาง	106	44.2
ต่ำ	0	0
ด้านการยกย่อง เคารพนับถือ		
สูง	93	38.7
ปานกลาง	142	59.2
ต่ำ	5	2.1
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่ม		
สูง	98	40.8
ปานกลาง	140	58.4
ต่ำ	2	0.8
ด้านความมั่นคงและนโยบายการบริหารงาน		
สูง	39	16.3
ปานกลาง	186	77.5
ต่ำ	15	6.2
ด้านสภาพการทำงานและผลประโยชน์เกื้อกูล		
สูง	11	4.6
ปานกลาง	212	88.3
ต่ำ	17	7.1
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน		
สูง	44	18.3
ปานกลาง	193	80.4
ต่ำ	3	1.3

ตารางที่ 5 แสดงระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น
จำแนกตามจำนวน และร้อยละ (ต่อ)

ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน	เจ้าหน้าที่สถานีอนามัย (n = 240 คน)	
	จำนวน	ร้อยละ
ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน		
สูง	54	22.5
ปานกลาง	185	77.1
ต่ำ	1	0.4

จากตารางที่ 5 พบว่า เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยส่วนใหญ่มีแรงงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (ร้อยละ 77.1) และเมื่อพิจารณาแรงงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านพบว่า เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยส่วนใหญ่มีแรงงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพเท่านั้นที่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55.8) มีแรงงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง

2.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสัมพันธภาพ ค่าเฉลี่ยคะแนนแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย โดยแยกตามลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ อยุราชการ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบระดับสัมพันธภาพ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
สถานีอนามัย ระหว่างเพศชาย กับเพศหญิง

สัมพันธภาพและแรงงใจในการ ปฏิบัติงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	P-value
	—	SD	—	SD		
องค์ประกอบสัมพันธภาพ						
1. ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจกัน	4.024	.397	4.015	.483	.15	.879
2. ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.913	.481	3.907	.525	.09	.926
3. ด้านการให้ความสนับสนุนกัน	3.794	.522	3.667	.554	1.79	.075
4. ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์	3.997	.551	3.971	.596	.34	.731
สัมพันธภาพรวม	3.938	.416	3.899	.473	.66	.512

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบระดับสัมพันธภาพ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
สถานีอนามัย ระหว่างเพศชาย กับเพศหญิง (ต่อ)

สัมพันธภาพและแรงงใจในการ ปฏิบัติงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	P-value
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
องค์ประกอบแรงงใจในการปฏิบัติงาน						
1.ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา ศักยภาพ	3.653	.505	3.749	.483	-1.50	.135
2. ด้านการยกย่องเคารพนับถือ	3.506	.509	3.450	.541	.81	.421
3. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่ม	3.541	.445	3.535	.433	.10	.753
4. ด้านความมั่นคงและนโยบายการ บริหารงาน	3.213	.570	3.172	.455	.58	.560
5. ด้านสภาพการทำงานและผลประโยชน์ เกื้อกูล	3.014	.423	2.986	.462	.49	.625
6. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.301	.472	3.263	.405	.68	.496
แรงงใจในการปฏิบัติงานรวม	3.418	.367	3.414	.331	.10	.922

*P < 0.05

จากตารางที่ 6 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับสัมพันธภาพ ระหว่างเพศชาย กับเพศหญิงพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้านของระดับสัมพันธภาพ รวมทั้งระดับสัมพันธภาพรวม

นอกจากนี้ ยังพบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และแรงงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านระหว่างเพศชาย และเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับสัมพันธภาพ ระหว่างเพศชาย กับ เพศหญิงพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้านของระดับสัมพันธภาพ รวมทั้ง ระดับสัมพันธภาพรวม

นอกจากนี้ ยังพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานแต่ละด้านระหว่างเพศชาย และเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบระดับสัมพันธภาพและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่
สถานีอนามัย จำแนกตามกลุ่มอายุ

สัมพันธภาพและแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน	20 - 29 ปี		30 - 39 ปี		40 -49 ปี		50 ปีขึ้นไป		F(P = 0.05)
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
องค์ประกอบสัมพันธภาพ									
1. ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจกัน	4.006	.442	4.003	.523	4.064	.341	4.107	.363	0.3528
2. ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.863	.509	3.904	.558	4.061	.391	4.008	.421	1.5321
3. ด้านการให้ความสนับสนุนกัน	3.610	.543	3.771	.539	3.939	.506	3.964	.420	4.8850
4. ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์	3.949	.577	3.973	.629	4.014	.504	4.246	.438	1.1610
สัมพันธภาพรวม	3.8678	.447	3.9192	.503	4.0227	.356	4.0853	.359	1.7871
องค์ประกอบแรงงใจในการปฏิบัติงาน									
1. ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพ	3.734	.489	3.631	.524	3.719	.446	3.812	.502	0.8649
2. ด้านการยกย่องเคารพนับถือ	3.445	.557	3.547	.499	3.437	.488	3.469	.483	.05952
3. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่ม	3.568	.422	3.466	.464	3.549	.434	3.564	.467	0.8064
4. ด้านความมั่นคงและนโยบายการบริหารงาน	3.230	.513	3.148	.517	3.136	.463	3.125	.488	0.6207
5. ด้านสภาพการทำงานและผลประโยชน์เกื้อกูล	2.982	.479	3.015	.436	2.939	.375	3.194	.254	1.1834
6. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.291	.456	3.300	.437	3.261	.308	3.107	.467	0.8329
แรงงใจในการปฏิบัติงานรวม	3.428	.367	3.395	.337	3.402	.265	3.419	.366	0.1437

P < 0.05

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบระดับสัมพันธภาพและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่
สถานีอนามัยจำแนกตามอายุราชการ

สัมพันธภาพและแรง งใจในการปฏิบัติงาน	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 - 20 ปี		21 ปีขึ้นไป		F
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
องค์ประกอบสัมพันธ- ภาพ											
1. ด้านความมั่นใจและ ความไว้วางใจกัน	4.008	.440	3.971	.472	4.037	.528	4.156	.463	4.033	.375	0.5291
2. ด้านการให้ความช่วย เหลือซึ่งกันและกัน	3.855	.505	3.873	.489	3.948	.577	4.146	.481	3.994	.478	1.5783
3. ด้านการให้ความ สนับสนุนกัน	3.600	.534	3.726	.540	3.804	.509	4.133	.523	3.847	.509	4.661
4. ด้านความเป็นมิตร และความรื่นรมย์	3.954	.571	3.929	.563	4.029	.644	4.090	.598	4.040	.562	0.4313
สัมพันธภาพรวม	3.865	.442	3.881	.443	3.961	.508	4.132	.462	3.983	.408	1.6458
องค์ประกอบแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน											
1. ด้านความก้าวหน้า และการพัฒนาศักยภาพ	3.733	.498	3.607	.496	3.725	.519	3.766	.376	3.708	.512	0.5646
2. ด้านการยกย่องเคารพ นับถือ	3.455	.573	3.495	.453	3.509	.445	3.652	.549	3.397	.509	0.7304
3. ด้านความต้องการ เป็นสมาชิกของกลุ่ม	3.565	.445	3.480	.381	3.563	.459	3.400	.408	3.553	.471	0.7188
4. ด้านความมั่นคงและ นโยบายการบริหารงาน	3.223	.531	3.149	.482	3.263	.442	3.102	.572	3.101	.468	0.7477
5. ด้านสภาพการทำงาน และผลประโยชน์เกื้อกูล	3.007	.471	2.934	.414	2.967	.415	2.937	.617	3.091	.317	0.7284
6. ด้านความพึงพอใจใน การทำงาน	3.298	.463	3.268	.476	3.288	.367	3.398	.293	3.168	.381	0.9726
แรงงใจในการปฏิบัติ งานรวม	3.433	.379	3.367	.331	3.436	.267	3.424	.311	3.390	.324	0.3516

P < 0.05

จากตารางที่ 8 เปรียบเทียบระดับสัมพันธภาพจำแนกตามอายุราชการ พบว่า สัมพันธภาพด้านการให้ความสนับสนุนกันของกลุ่มที่มีอายุราชการ 1-5 ปี กับกลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ส่วนด้านอื่น ๆ และสัมพันธภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างอายุราชการแต่ละกลุ่มแล้ว

จากตารางที่ 9 เปรียบเทียบระดับสัมพันธภาพโดยจำแนกตามตำแหน่งพบว่า ระดับสัมพันธภาพของเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน แตกต่างกับระดับสัมพันธภาพของเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ในด้านการให้ความสนับสนุนกัน ส่วนสัมพันธภาพด้านอื่น ๆ และสัมพันธภาพรวมไม่แตกต่างกันในทุกกลุ่มตำแหน่ง

สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ระหว่างตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุขกับตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข และระหว่างเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนกับนักวิชาการสาธารณสุข เช่นกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกกลุ่มตำแหน่ง

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบระดับสัมพันธภาพ และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่อนามัยจำแนกตามระดับตำแหน่ง

สัมพันธภาพและแรงงใจ	ระดับ 2-3		ระดับ 4-5		ระดับ 6-7		F
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
องค์ประกอบสัมพันธภาพ							
1. ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจกัน	4.003	0.445	4.026	0.484	4.051	0.365	0.1705
2. ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.862	0.510	3.911	0.518	4.064	0.439	2.1507
3. ด้านการให้ความสนับสนุนกัน	3.603	0.543	3.774	0.528	3.968	0.492	7.0782*
4. ด้านความเป็นมิตร และความรื่นรมย์	3.951	0.577	3.970	0.585	4.111	0.552	1.0632
สัมพันธภาพรวม	3.866	0.447	3.927	0.467	4.050	0.392	2.3365
องค์ประกอบแรงงใจในการปฏิบัติงาน							
1. ด้านความก้าวหน้า และการพัฒนาศักยภาพ	3.724	0.488	3.659	0.506	3.786	0.487	0.9337
2. ด้านการยกย่องเคารพนับถือ	3.445	0.564	3.491	0.512	3.522	0.442	0.3733
3. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่ม	3.564	0.451	3.488	0.418	3.577	0.437	0.9315
4. ด้านความมั่นคงและนโยบายการบริหารงาน	3.213	0.533	3.176	0.485	3.142	0.469	0.3104
5. ด้านสภาพการทำงาน และผลประโยชน์เกื้อกูล	3.000	0.469	2.957	0.456	3.094	0.313	1.1980
6. ด้านความพึงพอใจในการงาน	3.289	0.464	3.286	0.408	3.225	0.396	0.3124
แรงงใจในการปฏิบัติงานรวม	3.425	0.378	3.391	0.311	3.442	0.316	0.3765

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 10 พบว่าสัมพันธภาพด้านการให้ความสนับสนุนกัน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ของกลุ่มที่มีระดับตำแหน่ง 2-3 กับกลุ่มที่มีระดับตำแหน่ง 6-7 ส่วนสัมพันธภาพด้านอื่นๆ และมีสัมพันธภาพรวม ไม่มีความแตกต่างในทุกระดับตำแหน่ง
แรงงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบตามระดับตำแหน่งแล้ว พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกๆ ด้านของแรงงใจในการปฏิบัติงานและแรงงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบระดับสัมพันธภาพ และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่
สถานีนอมาบัย จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สัมพันธภาพและแรงงใจ ในการปฏิบัติงาน	5,0001-10,000		10,001-15,000		15,001-20,000		F
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
องค์ประกอบสัมพันธภาพ							
1. ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจกัน	3.986	.472	4.098	.372	4.154	.328	1.844
2. ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.856	.524	4.064	.404	4.043	.500	3.8640
3. ด้านการให้ความสนับสนุนกัน	3.639	.548	3.965	.462	3.865	.501	7.8917
4. ด้านความเป็นมิตร และความรื่นรมย์	3.939	.602	4.096	.432	4.128	.660	1.9062
สัมพันธภาพรวม	3.8649	.466	4.0594	.359	4.055	.410	4.4323
องค์ประกอบแรงงใจในการปฏิบัติงาน							
1. ด้านความก้าวหน้า และการพัฒนาศักยภาพ	3.694	.505	3.685	.452	4.000	.433	2.4235
2. ด้านการยกย่องเคารพนับถือ	3.463	.542	3.466	.507	3.637	.394	0.6646
3. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่ม	3.519	.446	3.594	.405	3.569	.446	0.6044
4. ด้านความมั่นคงและนโยบายการบริหารงาน	3.164	.511	3.295	.489	3.125	.465	1.4267
5. ด้านสภาพการทำงาน และผลประโยชน์เกื้อกูล	2.973	.474	3.046	.359	3.154	.283	1.3765
6. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.270	.447	3.302	.426	3.298	.277	0.1192
7. แรงงใจในการปฏิบัติงานรวม	3.397	.356	3.452	.324	3.517	.247	1.1035

$P < 0.05$

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มที่มีเงินเดือนระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท กับกลุ่มที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท มีสัมพันธภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 ในด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านการให้ความสนับสนุนกัน และสัมพันธภาพรวมทุกด้าน ส่วนสัมพันธภาพด้านความมั่นใจและความไว้วางใจกัน ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันในทุกกลุ่มรายได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกกลุ่ม ทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน

2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในแต่ละด้านและรวมทุกด้านกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า สัมพันธภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($r = 0.5201$) และเมื่อวิเคราะห์สัมพันธภาพในแต่ละด้านพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพแต่ละด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น

สัมพันธภาพ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
1. ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจกัน	.4000 *
2. ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	.4425 *
3. ด้านการให้ความสนับสนุนกัน	.4650 *
4. ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์	.4997 *
สัมพันธภาพรวม	.5201 *

* P<0.001

4.2 อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยสามารถพิจารณาได้ดังนี้

4.2.1 ลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยทั้งเพศชาย และเพศหญิง โดยพบว่า มีเพศหญิงมากกว่า (ร้อยละ 58.3) ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20-29 ปี (ร้อยละ 53.3) มีอายุราชการส่วนใหญ่ 1-5 ปี (ร้อยละ 48.8) ตำแหน่งที่พบมากที่สุด คือ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ร้อยละ 72.5) ตำแหน่งที่พบน้อยที่สุดคือ นักวิชาการสาธารณสุข (ร้อยละ 6.0) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่ง 2-3 (ร้อยละ 48.3) ส่วนที่พบน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งระดับ 6-7 (ร้อยละ 14.6) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,000 - 10,000 บาท (ร้อยละ 73.8) จะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่สถานีนามัยเป็นข้าราชการในระดับต้น อายุไม่มากและเพิ่งรับราชการ อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ดังกล่าวเป็นกลุ่มวิชาชีพที่มีขึ้นเนื่องจากนโยบายเร่งผลิตบุคลากรทางการแพทย์ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในปัจจุบันโดยเฉพาะพื้นที่ที่ห่างไกล เมื่อเข้าศึกษา ก็ถือว่าเป็นนักเรียนทุนของรัฐบาล เมื่อจบการศึกษาจึงถูกส่งตัวไปปฏิบัติราชการ ตามพื้นที่ที่ถูกกำหนดไว้แล้วเป็นการชดใช้ทุน เมื่อหมดภาระชดใช้ทุนในระยะเวลา 4 ปี ก็สามารถโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนเป็นตำแหน่งอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2528 อ้างถึงใน สฤต สันติเมทนีดล และคณะ, 2529) ได้ศึกษาพบว่า เหตุผลสำคัญที่ข้าราชการต้องการโอนย้ายไปจากที่ทำงานเดิม คือ ต้องการความก้าวหน้าในชีวิตราชการ ต้องการย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ต้องการอยู่กับครอบครัว ต้องการศึกษาเพิ่มเติม ที่ทำงานลำบากกันดารและอันตรายสูง ดังนั้นจากลักษณะทางประชากรดังกล่าว อาจแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่สถานีนามัย มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือโยกย้ายสถานที่ทำงานเมื่อมีอายุมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากเจ้าหน้าที่สถานีนามัยที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 5.8 เท่านั้น

4.2.2 สัมพันธภาพระหว่างกันของเจ้าหน้าที่สถานีนามัย

4.2.2.1 เมื่อพิจารณาระดับสัมพันธภาพของเจ้าหน้าที่สถานีนามัย พบว่า มีสัมพันธภาพต่อกันในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบสัมพันธภาพในแต่ละด้านพบว่า ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจกัน ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านการให้ความสนับสนุนกัน ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่สถานีนามัย เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ โดยเฉพาะกับเพื่อนร่วมงาน มีความไว้วางใจกัน สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังมีความเป็นมิตรต่อกัน การที่เจ้าหน้าที่สถานีนามัยมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันนี้ย่อมจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานขององค์กร เพราะสัมพันธภาพที่ดีต่อกันย่อมส่งผลให้เกิดพลังใหญ่หลวงให้กับ

องค์กรหรือหน่วยงาน รวมทั้งมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) จะมีการทำงานที่สามัคคีและสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Team work) ทำให้หน่วยงานได้ผลผลิตสูง ผู้ทำงานทุกระดับมีความสุขและภาคภูมิใจในผลงานของตนรวมทั้งของหน่วยงาน (พจน์ เพชรบุรณิน, 2522) ทั้งนี้ อาจเนื่องจากสถานีนอนามัยมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจำนวนน้อย โดยเฉลี่ย 3.06 คนต่อสถานี (กองสาธารณสุขภูมิภาค, 2539) มีภาระงานที่รับผิดชอบมาก อีกทั้งยังอยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกล จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องช่วยเหลือกันและกันทั้งในด้านส่วนตัว และด้านการทำงาน นอกจากนี้ เป็นที่น่าสังเกตว่า เจ้าหน้าที่สถานีนอนามัยโดยส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะเครือญาติ เช่น เป็นสามี ภรรยา กัน ซึ่งอาจมีผลต่อการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันของเจ้าหน้าที่สถานีนอนามัย ด้วย

4.2.2.2 เมื่อเปรียบเทียบระดับสัมพันธภาพโดยจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกกลุ่ม ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่สถานีนอนามัยทำงานร่วมกันฉันท์เพื่อน ซึ่งเพื่อนในที่นี้หมายถึง ผู้หนึ่งผู้ใดที่สนิทสนมพอที่จะปรับทุกข์ร้อนได้ ไม่ว่าจะอยู่ในวัยเดียวกันหรือไม่ก็ตาม ทำให้เกิดความอบอุ่นใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (ประมวญ คิดคินสัน, 2524)

และเมื่อพิจารณาสัมพันธภาพในแต่ละด้าน พบว่า สัมพันธภาพด้านความมั่นใจและความไว้วางใจกัน ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ไม่พบว่า แตกต่างกันในทุกกลุ่มเปรียบเทียบ อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่สถานีนอนามัยได้รับการศึกษาจากสถาบันเดียวกัน นอกจากนี้ยังได้รับการฝึกอบรมระหว่างประจำการอย่างสม่ำเสมอ ย่อมจะส่งผลให้มีความมั่นใจ และไว้วางใจ เชื่อมั่น ซึ่งกันและกันในด้านงาน ร่วมปรึกษาและวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือกันอย่างสม่ำเสมอก่อให้เกิดความอบอุ่นใจเพราะมีเพื่อน ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานทางด้านจิตสังคมของมนุษย์ (ทัศนาศ นุญทอง, 2528)

ส่วนสัมพันธภาพด้านการให้ความสนับสนุนกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบ โดยจำแนกตาม อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสัมพันธภาพด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จะเห็นได้ว่าตัวแปรต่าง ๆ คือ อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสบการณ์และโลกทรรศน์ (World view) ของบุคคล ดังนั้น อาจมีผลต่อสัมพันธภาพ ด้านดังกล่าวให้ความแตกต่างกันได้

4.2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีนอนามัย

4.2.3.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีนอนามัย อยู่ในระดับปานกลาง และเพื่อพิจารณาแรงจูงใจในแต่ละด้านพบว่า ด้านการยกย่องเคารพนับถือ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่ม ด้านความมั่นคงและนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และผลประโยชน์เกื้อกูลและด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่ง สุมธ ทิพย์ชาติ (2533) ศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สถานีนอนามัยของจังหวัดพิษณุโลกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับต่ำ ทั้งนี้เนื่องจาก เจ้าหน้าที่สถานีนอนามัยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับต้น มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานยังน้อย อาจต้องใช้เวลาในการสร้างความเชื่อถือและยอมรับจากชุมชน อีกทั้งสถานีนอนามัยยังเป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในเขตชนบท หรือเขตชานเมือง อาจทำให้สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและความเป็นอยู่อื่น ๆ ยังไม่เพียงพอ จึงส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพ พบว่า อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบัน เจ้าหน้าที่สถานีนอนามัยมีโอกาสปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็น นักวิชาการสาธารณสุข ตามกรอบอัตราค่าจ้างรอบที่ 3 (กองสาธารณสุขภูมิภาค, 2539) และมีโอกาสที่จะศึกษาต่อได้ในหลายสาขา เช่น สาธารณสุขศาสตร์และพยาบาลศาสตร์ ซึ่งโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (สุมธ ทิพย์ชาติ, 2533)

4.2.3.2 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ อาชวราชการ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกกลุ่มเปรียบเทียบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันเพ็ญ ตั้งสะสม (2532) ที่พบว่า เพศ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐาน ซึ่งแตกต่างกับ ดาลี (อ้างถึงใน อำนาจ เดชะสุข, 2533) ที่พบว่า อายุการทำงานยิ่งมากขึ้นแรงจูงใจในการทำงานจะยิ่งลดลง

4.2.3.3 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า แรงจูงใจด้าน ความก้าวหน้า และการพัฒนาศักยภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่มที่มีตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าสถานีนอนามัย) เจ้าพนักงาน-สาธารณสุขชุมชน กับตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ซึ่งอาจเกิดจากตามกรอบอัตราค่าจ้าง ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข มีโอกาสเลื่อนระดับสูงขึ้นได้มากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยกย่องเคารพนับถือ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่ม ด้านความมั่นคงและนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงานและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบในแต่ละกลุ่ม เพศ

อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่สถานีนอนามัย ซึ่งมีลักษณะทางประชากรใกล้เคียงกัน ทำให้ได้รับความยอมรับและการยกย่องเคารพนับถือ ซึ่งกันและกันในลักษณะใกล้เคียงกันด้วย ส่วนนโยบายการบริหารและความมั่นคงรวมทั้งสภาพการทำงาน และผลประโยชน์ก็เกื้อกูลก็ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากอยู่ในจังหวัดเดียวกัน บริหารงานโดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นเหมือนกัน ทำให้ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านดังกล่าวใกล้เคียงกัน

4.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สัมพันธภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และพบว่า สัมพันธภาพด้านความมั่นใจและความไว้วางใจกันด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านการให้ความสนับสนุนกัน และด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ซึ่ง พจน์ เพชรบุรณิน (2522) ได้กล่าวว่า สัมพันธภาพและแรงจูงใจของบุคคลเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกันไม่สามารถแยกจากกันได้ เพราะเมื่อบุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดีไปด้วย