



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์

WORK MOTIVATION AMONG PERSONNEL WORKING FOR THE DEPARTMENT OF
MEDICAL SERVICES

ไกล่ตะวัน ศรีสีทอง

มหาวิทยาลัยบูรพา

2560



2291985527

BUU-IThesis 59930034 independent study / recv: 16072561 11:13:25 / seq: 100



59930034_2291985527

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์

ไกล่ตะวัน ศรีสีทอง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา



2291985527

BUU-IThesis 59930034 independent study / recv: 16072561 11:13:25 / seq: 100

WORK MOTIVATION AMONG PERSONNEL WORKING FOR THE DEPARTMENT OF
MEDICAL SERVICES

KLAITAWAN SORNSITHONG

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
IN HUMAN RESOURCES ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION
BURAPHA UNIVERSITY

2017

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY



2291985527

BUU iThesis 59930034 independent study / recv: 16072561 11:13:25 / seq: 100


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ ไกล่ ตะวัน ศรีสีทอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัย
บูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร. สุณี หงษ์วิเศษ)


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(อาจารย์ ดร. สุปราณี ชรรณพิทักษ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. สุณี หงษ์วิเศษ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการ
บริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว)
วันที่ ๑๗ เดือน ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๖



2232667415

BUU iThesis 59930034 independent study / recv: 01062561 07:49:47 / seq: 55

59930034: กลุ่มวิชา: การบริหารทรัพยากรมนุษย์; ปร.ม. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, บุคลากรสังกัดกรมการแพทย์

ไถ่ถอน ศรสีทอง: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ (WORK MOTIVATION AMONG PERSONNEL WORKING FOR THE DEPARTMENT OF MEDICAL SERVICES) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุณี หงษ์วิเศษ ปี พ.ศ. 2560

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรหน่วยงานสนับสนุนในสังกัดกรมการแพทย์ 11 หน่วยงาน จำนวน 189 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .810 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ พบว่า บุคลากรเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรเพศหญิง บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือตำแหน่งข้าราชการ และตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุขตามลำดับ และบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 5-10 ปี ตามลำดับ เพศมีค่า Sig. เท่ากับ 0.239 ระดับการศึกษามีค่า Sig. เท่ากับ 0.157 และอายุการทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.290 สรุปว่า เพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ประเภทตำแหน่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 สรุปว่าประเภทตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

59930034: CONCENTRATION: HUMAN RESOURCES ADMINISTRATION; M.P.A.
(HUMAN RESOURCES ADMINISTRATION)

KEYWORDS: MOTIVATION, WORKING, PERSONNEL OF THE DEPARTMENT OF
MEDICAL SERVICES

KLAITAWAN SORNSITHONG: WORK MOTIVATION AMONG PERSONNEL
WORKING FOR THE DEPARTMENT OF MEDICAL SERVICES. ADVISORY
COMMITTEE: SUNEE HONGWISSET 2017

This study aims to explore and compare work motivation among personnel of the Department Medical of Services. The sample group of this study is staff of 11 units, in total 189 people, in the Management Assistance Group of the Department Medical of Services. Survey and questionnaires are used in gathering data, with the reliability of the questionnaire of 0.810. Statistical tools employed to analyze the data are frequency, percentage, mean, standard deviation, the one-way analysis of variance, and Scheffe's Test.

The study finds that the overall level of work motivation of personnel is relatively high. The top 3 factors with the highest average of motivation are work determination, success of work, and accountability, while the lowest average motivation is salary. The result of comparing work motivation among personnel shows that male personnel generally have a higher level of work motivation than that of female personnel. In addition, it is found that personnel with a Bachelor's degree have the highest level of work motivation, and followed by that of those with graduate degrees, while personnel with educational backgrounds below a Bachelor's degree have the lowest level of work motivation. Personnel with a position as government employees have the highest level of work motivation, followed by that of those with a position as employees of the Ministry of Public Health, and that of those as permanent employees, respectively. Moreover, it is found that personnel with more than 15 years of service have the highest level of work motivation, followed by that of those with less than 5 years of service that of those with between 5-10 years of service and that of those with between 11-15 years of service respectively. The result of the statistical hypothesis testing, with a level of significance at 0.05, shows that gender is significant at 0.239, education is significant at 0.157, and the number years of service is significant at 0.290. These are greater than the level of significance at 0.05: the null hypothesis is

therefore rejected. Hence, it can be concluded that gender, level of education, different years of service yield no difference in work motivation. Meanwhile, the position variable is significant at 0.045 which is less than the level of significance at 0.05, so the null hypothesis is accepted. This indicates that a difference in position at work influences work motivation.



2291985527

BUU iThesis 59930034 independent study / recv: 16072561 11:13:25 / seq: 100

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะดร.สุณี หงษ์วิเศษ ในฐานะที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาด้วยความเข้าใจ แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และดร. สุปราณี ธรรมพิทักษ์ รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ในฐานะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำชี้แนะในการดำเนินงานวิจัย บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมการแพทย์ ที่คอยให้คำแนะนำ และเป็นທີ່ปรึกษาในการทำวิจัย เป็นผู้ชี้แนะให้คำแนะนำเกี่ยวกับรายละเอียดของกรมการแพทย์ ส่งผลให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณนายแพทย์ปานเนตร ปางพุฒิพงศ์ รองอธิบดีกรมการแพทย์ ที่ให้โอกาสผู้วิจัยได้พัฒนาความรู้ ด้านวิชาการ และให้ความสนับสนุนในการเฝ้าหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรกรมการแพทย์ ที่ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ และได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของกรมการแพทย์ ตลอดจนผู้ที่มีใจเอื้อนมาที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานนิพนธ์ครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณผู้สนับสนุนทุนการศึกษา คุณสมนึก ศรีสีทอง คุณสุวดี ศรีสีทอง และคุณวาเลนไทน์ ศรีสีทอง ครอบครัวที่เปรียบเสมือนลมใต้ปีกที่คอยพุงให้ผู้วิจัยบินขึ้นที่สูงได้ตั้งใจหวัง ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จ

ใกล้ตะวัน ศรีสีทอง



229198527

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการศึกษา	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	9
บริบทของกรมการแพทย์.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	28
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29



2291985527

BUU-IThesis 59930034 Independent study / revv: 16072561 11:13:25 / seq: 100

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง	31
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	33
บทที่ 4 ผลการศึกษา	34
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	34
ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 1	36
ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 2	54
ผลการทดสอบสมมติฐาน	59
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	60
สรุปผลการวิจัย	60
อภิปรายผลการวิจัย	62
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	65
ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	65
ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ	65
ภาคผนวก	66
บรรณานุกรม	76
ประวัติย่อของผู้วิจัย	81



2291985527

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานสนับสนุน ในสังกัดกรมการแพทย์.....	29
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	34
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	35
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	35
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุการทำงาน.....	36
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัดกรมการแพทย์โดยรวม และในแต่ละด้าน.....	36
ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	38
ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	39
ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	40
ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านความรับผิดชอบ.....	41
ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	42
ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านเงินเดือน.....	43
ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต.....	44
ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	45
ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	46



2291985527

BUU_1Thesis_59930034 Independent study / revv: 16072561 11:13:25 / seq: 100

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของกลุ่มตัวอย่างในด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา..... 47

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านสถานะของอาชีพ..... 48

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านนโยบายและการบริหาร..... 49

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... 50

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว..... 51

ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน..... 52

ตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านการปกครองบังคับบัญชา..... 53

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์
จำแนกตามเพศ..... 54

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์
จำแนกตามระดับการศึกษา..... 55

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์
จำแนกตามประเภทตำแหน่ง..... 56

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์
จำแนกตามอายุการทำงาน..... 57

ตารางที่ 27 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด
กรมการแพทย์ ด้านเงินเดือน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่..... 58

ตารางที่ 28 ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด
กรมการแพทย์..... 59



2291985527

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs).....	17
ภาพที่ 3 ตรากรมการแพทย์.....	18



2291985527

BUU-IThesis 59930034 independent study / recv: 16072561 11:13:25 / seq: 100

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐ หรือภาคเอกชน ต่างให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น บุคลากรในองค์กรถือเป็นทรัพยากรอันดับต้น ๆ ที่จะช่วยขับเคลื่อนกระบวนการการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งไว้ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และค่านิยม การหันมาให้ความสนใจกับเรื่องทรัพยากรมนุษย์ มองว่าบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งเป็นตัวกำหนดความสำเร็จ และความล้มเหลวขององค์กรไม่ทางตรงก็ทางอ้อม ดังนั้นการบริหารงานขององค์กรหรือการบริหารบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ บุคลากรในองค์กรจะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยปัจจัยที่แตกต่างกันไป การมีแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้เกิดความสำเร็จได้เร็วขึ้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพเพราะบุคลากรที่ได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุดในเชิงคุณภาพ มีความก้าวหน้า การมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นการโน้มน้าวให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน มีความพึงพอใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความศรัทธา ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ สติปัญญา และรู้สึกร่าเริงที่ทำงานที่ไม่น่าเบื่อ เกิดการพัฒนาตนเอง หากขาดแรงจูงใจก็จะเกิดความไม่อยากทำงาน ความล่าช้า เกิดการเกียจคร้าน ขาดความรับผิดชอบ หรือเมื่อในงาน หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรก้าวไปถึงเป้าหมายตามที่ต้องการได้ บุคลากรก็อยากที่จะปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความจงรักภักดี และคงอยู่กับองค์กรต่อไป ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้ ก็จะขาดความกระตือรือร้น หากบุคลากรในองค์กรได้รับแรงจูงใจ จะช่วยทำให้เกิดความกระตือรือร้นต่องาน ต่อองค์กร ทำให้งานก้าวหน้า สามารถบรรลุถึงผลสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะทุกความสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย (อาทิตยา เหลืองมั่นคง, 2559)

กรมการแพทย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้างขนาดใหญ่ มีหน่วยงานในสังกัดจำนวนมาก หน่วยงานสนับสนุนประกอบด้วย สำนักงานเลขาธิการกรม กองคลัง สถาบันวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนัก



2291985527

BUU-1Thesis 59930034 Independent study / revv: 16072561 11:13:25 / seq: 100

ยุทธศาสตร์การแพทย์ สำนักวิชาการแพทย์ สำนักนิเทศระบบการแพทย์ กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักสารสนเทศการแพทย์ และสำนักกฎหมายการแพทย์ หน่วยงานใน ส่วนกลางประกอบด้วย โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลสงฆ์ สถาบันสิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ สถาบันทันตกรรม สถาบันประสาทวิทยา สถาบันพยาธิวิทยา สถาบันมะเร็ง แห่งชาติ สถาบันบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดแห่งชาติบรมราชชนนี สถาบันโรคทรวงอก สถาบันโรคผิวหนัง สถาบันเวชศาสตร์สมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรเพื่อผู้สูงอายุ สถาบันสุขภาพ เด็กแห่งชาติมหाराชินี สถานพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข สถาบันร่วมผลิตแพทย์กรมการแพทย์ มหาวิทยาลัยรังสิต ศูนย์แพทย์ศาสตร์ชั้นคลินิก โรงพยาบาลราชวิถีและสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติ มหาราชนี สถาบันร่วมผลิตแพทย์กรมการแพทย์ มหาวิทยาลัยรังสิต ศูนย์แพทย์ศาสตร์ชั้นคลินิก โรงพยาบาลเลิดสิน สถาบันร่วมผลิตแพทย์กรมการแพทย์ มหาวิทยาลัยรังสิต สถาบันเวชศาสตร์ การออกกำลังกายและการกีฬา หน่วยงานในส่วนภูมิภาคประกอบด้วย โรงพยาบาลประสาท เชียงใหม่ โรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี โรงพยาบาลมะเร็งลพบุรี โรงพยาบาลมะเร็งลำปาง โรงพยาบาล มะเร็งอุบลราชธานี โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี โรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานี โรงพยาบาลมหา ราชิราลงกรณชัยบุรี โรงพยาบาลชัยภูมิราชภัฏเชียงใหม่ โรงพยาบาลชัยภูมิราชภัฏสงขลา โรงพยาบาล ชัยภูมิราชภัฏขอนแก่น โรงพยาบาลชัยภูมิราชภัฏปัตตานี โรงพยาบาลชัยภูมิราชภัฏแม่ฮ่องสอน โรงพยาบาลชัยภูมิราชภัฏอุดรธานี โรงพยาบาลโรคผิวหนังเขตร้อนภาคใต้ จังหวัดตรัง และ โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชญาณสังวรเพื่อผู้สูงอายุ จังหวัดชลบุรี ซึ่งดำเนินการเกี่ยวกับการ แพทย์ เช่น การพัฒนาการแพทย์ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการแพทย์ เป็นต้น การบริหารงาน และการบริหารคนภายในองค์กรที่มีขนาดใหญ่นี้ บุคลากรคือกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนนโยบาย ต่าง ๆ นำสู่การปฏิบัติ เพื่อให้งานของกรมการแพทย์ บรรลุวิสัยทัศน์ตลอดจนสนับสนุนการ ดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจให้มีประสิทธิภาพภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เห็นบริบทกระบวนการจัดการภายในองค์กร ที่เกี่ยวกับการ จัดสรรทรัพยากรบุคคล และงานในองค์กรที่มีสภาวะการทำงานที่มีส่วนในการขับเคลื่อนประเทศ ในด้านของสุขภาพ ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะบุคคลหลากหลายด้าน ที่จะช่วย พัฒนา และสนับสนุนด้านการแพทย์ ซึ่งการได้รับงานที่ทำซ้ำในทุก ๆ วัน อาจทำให้เกิดความจำเจ ในงาน ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรขาด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ และจากการได้ศึกษาความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ทำให้ตระหนัก และเล็งเห็นว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กร ก้าวไปข้างหน้าได้ ปัจจัยในเรื่องใดที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคคลนั้น ๆ ยังคงอยู่และกรมการแพทย์ยังไม่เคยมี



การสำรวจหรือศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์เลย การวิจัยในครั้งนี้จึงอยากทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ซึ่งคาดหวังว่ากรมการแพทย์จะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้ให้ตรงกับความต้องการหรือตอบสนองต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาเฉพาะหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรส่วนกลางในสังกัดกรมการแพทย์

ประกอบด้วย 1) สำนักงานเลขานุการกรม 2) กองคลัง 3) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล 4) สำนักวิชาการแพทย์ 5) สำนักยุทธศาสตร์การแพทย์ 6) กลุ่มตรวจสอบภายใน 7) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 8) สำนักสารสนเทศการแพทย์ 9) สำนักกฎหมายการแพทย์ 10) สถาบันวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ และ 11) สำนักนิเทศระบบการแพทย์ รวม 360 คน



229198527

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ โดยใช้ตัวแปรอิสระของ นันทวัฒน์ ศรีสด (2555) และตัวแปรตามใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ (Herzberg, 1959) ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มากำหนดกรอบการวิจัยได้ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1) เพศ 2) ระดับการศึกษา 3) ประเภทตำแหน่ง 4) อายุการทำงาน

2. ตัวแปรตาม ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

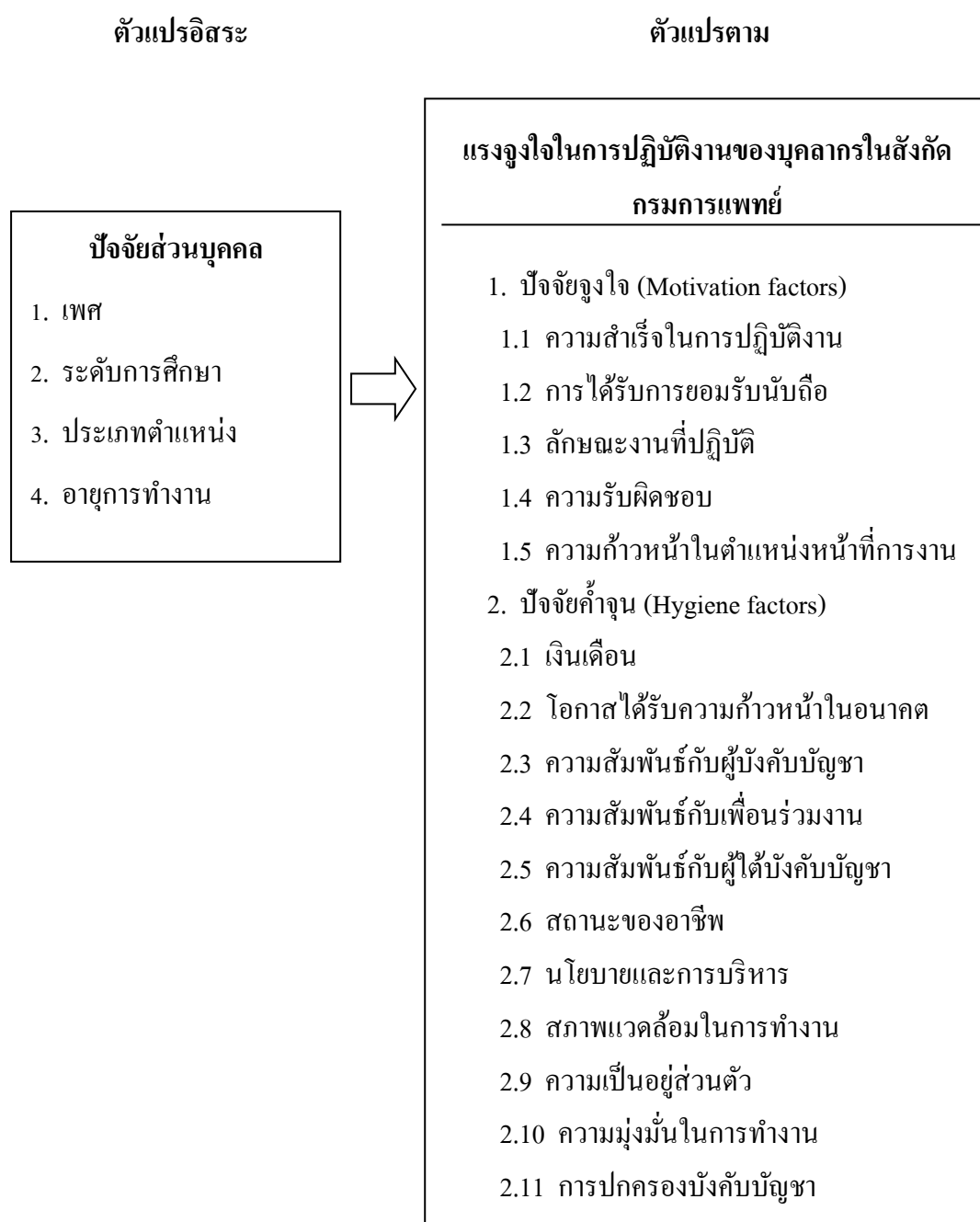
2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ได้แก่ 1) เงินเดือน 2) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 6) สถานะของอาชีพ 7) นโยบายและการบริหาร 8) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 10) ความมุ่งมั่นในการทำงาน 11) การปกครองบังคับบัญชา



2291985527

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ โดยใช้ตัวแปรอิสระของ นันทวัฒน์ ศรีสด (2555) และใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg Mausner and Synderman ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มากำหนดกรอบการวิจัยได้ดังนี้ (Herzberg et al., 1959 อ้างถึงใน ปฐมวงค์ สีหาเสนา, 2557)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



2291985527

BUU-IThesis 59930034 Independent study / rev: 16072561 11:13:25 / seq: 100

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันให้บุคลากรกรมการแพทย์มีความพยายามในการกระทำไปสู่ว่าเป้าหมายโดยไม่ลดละหรือล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

การปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานของบุคลากรกรมการแพทย์หรือกระทำกิจกรรมใด ๆ ภายใต้อาณัติหรือหน้าที่หรือตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่ทำให้บุคลากรกรมการแพทย์เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือมีการกระทำโดยมีแรงขับ และแรงผลักดันให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้เป็นเวลานาน มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บุคลากร หมายถึง ผู้มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานในสังกัดกรมการแพทย์ ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน และปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรกรมการแพทย์สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ สามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่พอใจแก่ผู้บังคับบัญชา และมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรกรมการแพทย์ได้รับคำชมเชยในงานที่ปฏิบัติ ได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับความไว้วางใจในการขอคำปรึกษา ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่บุคลากรกรมการแพทย์ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีความถนัด และมีปริมาณที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทาย มีอิสระ และสามารถเลือกวิธีดำเนินงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรกรมการแพทย์สามารถตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอย่างอิสระ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ในเวลาที่กำหนด จัดลำดับความสำคัญของงานได้ แก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง และได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคลากรกรมการแพทย์มีประสบการณ์ และความชำนาญเพิ่มขึ้น ผลการปฏิบัติงานถูกนำมาประเมินอยู่ในระดับที่น่าพอใจมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม มีโอกาสเติบโต ผู้บังคับบัญชาให้การแนะนำ และช่วยเหลือให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคลากรกรมการแพทย์ได้รับ มีความเหมาะสมกับ



ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ การปรับเงินเดือนเหมาะสมกับผลงาน เหมาะสมกับค่าครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง บุคลากรกรมการแพทย์มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสในการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม หรือสัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ สามารถลาศึกษาต่อได้ และมีการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ตามความรู้ ความสามารถ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง บุคลากรกรมการแพทย์มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแลและใส่ใจต่อลูกน้องทุกคน เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือเสมอ และมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรกรมการแพทย์มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานเป็นที่อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้หากประสบปัญหาหรือมีข้อสงสัย ให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ และมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง บุคลากรกรมการแพทย์มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหา และให้คำแนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา

สถานะของอาชีพ หมายถึง บุคลากรกรมการแพทย์มีความรู้สึกรับผิดชอบในอาชีพ พอใจกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ตำแหน่งหน้าที่มีคุณค่า ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง งานเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และความสำคัญต่ออนาคต

นโยบายและการบริหาร หมายถึง กรมการแพทย์มีนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่มีความเหมาะสม มีกฎเกณฑ์ มีการวางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้า และมีระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบไม่ซ้ำซ้อนกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงานของกรมการแพทย์มีความสะอาด ปลอดภัย ไม่มีมลภาวะ มีแสงสว่าง และมีอุณหภูมิเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือวัสดุสำนักงานมีสภาพดี มีเครื่องอำนวยความสะดวก และสาธารณูปโภคเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า น้ำดื่ม ฯ

ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง บุคลากรกรมการแพทย์มีความสุข พอใจกับงาน งานที่ปฏิบัติไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว มีสวัสดิการที่เอื้อต่อการเดินทาง เช่น มียานพาหนะรับ-ส่งบุคลากร และสามารถเดินทางไปทำงานสะดวกหรือไม่ลำบากจนเกินไป

ความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง บุคลากรกรมการแพทย์มีความเอาใจใส่ ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มุ่งมั่นในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย พยายามแก้ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง กรมการแพทย์มีผู้บังคับบัญชาที่ปกครองด้วยความยุติธรรม เสมอภาค เข้าใจนโยบาย ให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง มอบหมายงานให้ตามความเหมาะสม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์
2. ทำให้ได้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทาง และพัฒนาในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอหัวข้อตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก
 - 1.4 ทฤษฎีการจูงใจของ McClelland
 - 1.5 ทฤษฎีการจูงใจของ McGregor's (Theory X และ Theory Y)
 - 1.6 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow
2. บริบทของกรมการแพทย์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทาง เป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจน้อย จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า Movere ซึ่งหมายถึง เคลื่อนไหว (Move) ดังนั้นคำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้หลากหลายดังนี้

โชติกา ระโส (2555, หน้า 11) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ หรือหมายถึงการที่บุคคลมีความปรารถนา หรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

มณีรัตน์ สุโลมานดี (2555, หน้า 15) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง เป็นแรงขับหรือแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่จะผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ออกมา เพื่อสนองความต้องการของตน แรงจูงใจจะมีทั้งภายในและภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะแสดง



2291985527

BUU-IThesis 59930034 Independent study / rev: 16072561 11:13:25 / seq: 100

พฤติกรรมออกมาด้วยความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บริหาร และผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้ด้วย

ศศิธร นาสารี (2555, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง การที่ต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือปัญหาเป็นแรงผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างตั้งใจ เต็มใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการของแต่ละคนและเป็นสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้รักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ใ้คงอยู่

ไกลาส เกตุเพ็ง (2556, หน้า 15) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้น มีความมานะพยายาม หรือเป็นสิ่งที่ชี้แนวทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมความสามารถดิริเริ่ม หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาเพื่อให้บุคคลได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เป็นเป้าหมายของตน จนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ หรือช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้คงอยู่

วิรัช คำรินทร์ (2556, หน้า 12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการ หรือเป็นสิ่งที่มาชักนำ และให้บุคคลเกิดความต้องการให้กระทำการหรือปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายใน คือการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม แรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหรือรางวัล

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, หน้า 11) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม และประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของ แต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไปตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไปหรือสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่สมดุล เป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคล ซึ่งมีผลการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

อนุชิต เข้มยืนยง (2557, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือจากภายนอกที่ไปกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะกระทำบางอย่างให้เกิดผลที่ต้องการในองค์กร เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจมุ่งมั่นในการทำงานก็จะทุ่มเทจนเกิดเป็นผลการปฏิบัติงานที่ดีที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ศศิมาศ หอมบุญมา (2558, หน้า 16) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน เป็นทัศนคติในทางบวก เป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่มีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องกับกระตุ้น ส่งเสริมการแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสร้างสรรค์เพื่อ



ตอบสนองความต้องการที่มีอย่างเหมาะสม สิ่งจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานไปในทิศทางที่ส่งผลต่อความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร

อุษา เพื่อประยูร (2558, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใด ๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยพฤติกรรมนั้น ๆ จะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้มีการคาดหวังรางวัลหรือ คำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น มีการหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ตัวกระตุ้นที่ทำให้บุคคลมีแรงขับเคลื่อนที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายของตนเอง

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กฤติญา อ่อนคล้าย (2555, หน้า 21) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่จะปรารถนา เพื่อสนองพฤติกรรมของตนหรือการมีความคาดหวังในการคิดหรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งก่อให้เกิดแรงกระตุ้น และสามารถแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตัวเองต้องการได้ ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบทางด้านกายภาพ องค์ประกอบทางการเรียนรู้

อชิวัฒน์ ปาภาดา (2555, หน้า 16) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบสำคัญหลายประการ เช่น เงินเดือน โอกาส สภาพแวดล้อม รวมถึงการบริหารงาน ความมั่นคงของงาน และความต้องการของสังคม โอกาส และความก้าวหน้า พร้อมทั้งการยอมรับในการปฏิบัติงาน

วิรัช คำรินทร์ (2556, หน้า 17) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีหลายประการ เช่น ลักษณะที่ท้าทายความสามารถมาก สภาพแวดล้อมน่าพอใจ ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนมีความเหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงาน สภาพการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย มีความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

เวียงพิง แสงอาจ (2556, หน้า 19) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดจากกระบวนการเบื้องต้นของมนุษย์ที่มีความต้องการ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายที่ต้องการแล้ว แรงขับหรือแรงจูงใจนั้นจะลดลงหรือหายไป รวมไปถึงทำให้ความต้องการนั้นหมดตามไปด้วย แต่จะเกิดความต้องการใหม่ เมื่อมีสิ่งเร้าใหม่ที่มีความสำคัญมากกว่าสำหรับบุคคลนั้นขึ้นมาทดแทนเป็นเช่นนี้เรื่อยไปตราบเท่าที่มนุษย์ยังมีความต้องการ



ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก

Herzberg เป็นศาสตราจารย์หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยเวสเทอร์นรีเสิร์ฟ (Western Reserve University) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ และได้พบซึ่งบทสรุปออกมาเป็นแนวคิดตามทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-factor theory) ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยสองด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfiers) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน (Job content) เช่น ความสำเร็จของงาน และการยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจทำใ้บุคคลเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จ และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่น โดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้ บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปแบบการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่น่าจำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจาก การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job context) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfies) ในงานอันจะทำให้คนงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้คนผลัดออกจากงานถ้าปัจจัยนี้จัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจ หรือ ไม่พึง

พอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) นอกจากจะหมายถึงโอกาสที่บุคคลจะได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้วยังหมายถึงการที่บุคคลมีโอกาพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพิ่มพูนทักษะที่เอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บัญชา (Interpersonal relation; supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะนำลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation; peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ในงานกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation; subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนาและปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี

2.6 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.7 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง นโยบายและการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.8 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ห้องทำงาน โต๊ะ เครื่องมือหรือวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่ง

2.10 ความมุ่งมั่นในการทำงาน (Job security) หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจ และรับผิดชอบในการทำหน้าที่การทำงานด้วยความเพียรพยายาม อดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

2.11 การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor: technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บัญชาการ ในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจ ของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง (Herzberg, 1959, pp. 113-115 อ้างถึงใน ศศิมาศ หอมบุญมา, 2558)

จากทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก เป็นทฤษฎีที่ให้

ความสำคัญกับปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน มีปัจจัยทั้งหมด 16 ปัจจัย มีรายละเอียดที่ครอบคลุมซึ่ง
เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และบุคลากรกรมการแพทย์ที่จะนำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ค
ไปใช้ประโยชน์ในการวางกลยุทธ์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาบริหารงานบุคคล

ทฤษฎีการจูงใจของ McClelland

McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ดทำการวิจัย เกี่ยวกับแรงจูงใจในการ
ทำงานให้

ประสบผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่าคนมีความต้องการ
ประสบความสำเร็จ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการประสบ
ผลสำเร็จสูง

โดยตั้งเป้าหมายไว้ค่อนข้างสูงและมีความต้องการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง คนพวกนี้จะสนใจ
ความสำเร็จที่ได้ตั้งใจไว้มากกว่าผลประโยชน์หรือรางวัลที่จะได้รับ คนกลุ่มนี้มีบุคลิกลักษณะเด่น
3 ประการ คือ

- 1.1 จะตั้งเป้าหมายที่ยากและท้าทาย
- 1.2 ต้องการทราบผลงานและความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ ว่าบรรลุตาม
เป้าหมายที่ตั้งไว้เพียงใด และไม่ชอบทำงานที่ไม่เห็นผลสำเร็จและไม่ฝืนคุณค่าของงาน
- 1.3 ต้องการควบคุมผลการทำงานด้วยตนเอง โดยไม่อยู่ภายใต้การควบคุมของบุคคลอื่น

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นใน
สังคม ต้องการเป็นมิตรภาพ และสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่นกับบุคคลอื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น
ต้องการควบคุมผู้อื่นทั้งทรัพย์สิน สิ่งของ และในทางสังคม การให้คุณให้โทษกับผู้อื่นได้ รวมทั้งมี
หน้าที่รับผิดชอบบุคคลอื่นด้วยลักษณะเด่นของคนกลุ่มนี้ คือ

- 3.1 นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร
- 3.2 เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ
- 3.3 พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตัวให้กับองค์กร
- 3.4 เชื่อในความเป็นธรรม

(McClelland, 1961, p.32 อ้างถึงใน อัญชลี ฆารสว่าง, 2556)

จากทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของ McClelland คนมีความต้องการที่
จะประสบความสำเร็จ 3 ประการ เปรียบได้ว่าคนจะมีเป้าหมาย มีความคาดหวัง และความพยายาม
อย่างไม่ลดละ เพื่อให้บรรลุตามความมาตรฐานที่วางไว้



229198527

ทฤษฎีการจูงใจของ McGregor's (Theory X และ Theory Y)

McGregor ได้สรุปข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ตั้งเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y อธิบายถึงลักษณะและการทำงานของมนุษย์ไว้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 เรียกว่า ทฤษฎี X เนื้อหาของทฤษฎีนี้มีว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณ ที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ อันมีสาเหตุจากไม่ชอบการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีการบังคับใช้อำนาจควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่แมคเกรเกอร์เกิดความคิดต่อมนุษย์เช่นนี้ เพราะแต่เดิมคนส่วนมาก มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการเพียงความปลอดภัยมากกว่าที่อื่น การปฏิบัติต่อคนงานในแนวนี้จัดเป็นการจูงใจในทางลบ ซึ่งใช้ได้น้อยในปัจจุบัน เพราะใครบังคับควบคุม และลงโทษผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดปฏิกิริยารุนแรงขึ้น และเป็นผลร้ายต่อผู้บริหารในที่สุด

แบบที่ 2 เรียกว่า ทฤษฎี Y ปัจจุบันนี้มนุษย์ไม่ได้ทำงานเพียงให้ได้เงินอย่างเดียวแต่ยังมีส่วนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พอใจในการทำงาน ซึ่งแมคเกรเกอร์ได้ตั้งสมมุติฐานโดยสรุปไว้ว่า คนไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป การบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ การเปิดโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถรับผิดชอบควบคุมตนเอง จึงเป็นวิถีทางทำให้งานสำเร็จ และทำให้คนรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานด้วย ถ้าหากงานได้มีการจัดอย่างเหมาะสมคนก็จะยอมรับและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย (McGregor, 1960, pp. 33-48 อ้างถึงใน ผ่องศรี พันธนาดี, 2555)

จากทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าทฤษฎี X คือคนประเภทเกียจคร้านในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก ส่วนทฤษฎี Y คือคนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การงานที่เหมาะสม ทำทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow

Maslow นักจิตวิทยาที่สนับสนุนทฤษฎีนี้กล่าวว่า คนถูกจูงใจให้กระทำ เนื่องมาจากการกระทำนั้น ๆ จะทำให้คนได้รับความพอใจ อารมณ์จึงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs) เป็นทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ ซึ่งได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำถึงขั้นสูงสุดรวม 5 ระดับ ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นต่ำเพื่อการ



229198527

อยู่รอดของบุคคล เช่น ความต้องการเรื่องอาหาร น้ำ ออกซิเจน เป็นต้น มีปัจจัยขององค์กร ที่สามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ก็คือ การให้เงินเดือนขั้นต่ำสุด ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งเงื่อนไขของการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ ความต้องการเรื่องความมั่นคง ความปลอดภัย เสรีภาพที่ปลอดจากการคุกคามใด ๆ เป็นต้น องค์กรสามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นที่ 2 นี้ โดยจัดเงื่อนไขที่ปลอดภัยในที่ทำงาน มีความยุติธรรม สร้างความมั่นคงในงานให้ความสะดวกสบายในการทำงาน จัดให้มีระบบประกันสวัสดิการสังคม และเงินตอบแทนหลังออกจากงาน มีค่าจ้างตอบแทนที่สูงกว่าเพื่อความอยู่รอดพื้นฐานของการดำรงชีวิต การให้เสรีภาพในการรวมตัวเป็นสหภาพ เป็นต้น

3. ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging needs) ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการความรัก ความผูกพัน ความเป็นเพื่อนและมิตรภาพ องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พบปะสังสรรค์ ทางสังคมระหว่างทำงาน ซึ่งใช้วิธีนี้เทศงานด้วยการแนะนำช่วยเหลือฉันท์มิตร ให้โอกาสสมาชิกได้ทำงานแบบทีมและพัฒนาสร้างความเป็นเพื่อนใหม่ขึ้นในที่ทำงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการระดับที่สี่ ที่เกี่ยวกับการนับถือตนเองและการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นเป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติศักดิ์ศรี ความยอมรับในความมีชื่อเสียง เป็นต้น องค์กรสามารถทำกิจกรรมได้ หลายอย่าง ที่แสดงการตอบสนองความต้องการระดับนี้ เช่น การจัดงานเลี้ยงเป็นรางวัล ฉลองความสำเร็จ ครั้งสำคัญ การให้เงิน โบนัส แม้เป็นจำนวนเล็กน้อยก็ตาม การให้การยอมรับ คำแนะนำเพื่อปรับปรุงงานจากพนักงาน การมอบรางวัลเป็นโล่หรือสิ่งของเพื่อแสดงการให้เกียรติ หรือยอมรับ การกล่าวยกย่องถึงผลงานดีเด่นของพนักงานในโอกาสต่าง ๆ การประกาศรายชื่อ ผู้มีผลงานดีเด่น ในฐานะเป็น “บุคคลดีเด่นประจำเดือนของบริษัท” การให้สิทธิพิเศษที่แสดงถึง การได้รับเกียรติยกย่องในความสำเร็จ เป็นต้น

5. ความต้องการสำเร็จที่ได้ทำตั้งใจปรารถนา (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการขั้นอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้วได้รับการตอบสนองอย่างครบถ้วน เป็นความต้องการที่มีคุณค่าสูงสุดของความเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์แห่งตน (Selffulfillment) ได้ทำและได้สำเร็จในทุกอย่างที่ดีที่ฝันและปรารถนาได้ใช้ความสามารถ และพัฒนา ศักยภาพของตนได้ถึงขีดสูงสุด ดังนั้นบุคลากรที่อยู่ในระดับนี้จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรทรงคุณค่า สูงสุดขององค์กรซึ่งหาได้ยากยิ่ง



2291985527



ภาพที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs)

จากทฤษฎีของ Maslow สรุปได้ว่าปัจจัยที่เป็นความต้องการระดับล่าง เช่น ความต้องการทางร่างกาย หรือด้านความมั่นคงปลอดภัย ก็เป็นความต้องการที่มาจากสิ่งจูงใจภายนอก ในขณะที่ความต้องการระดับสูง เช่น ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือหรือความต้องการความสำเร็จตั้งใจปรารถนา มีลักษณะเป็นสิ่งที่จูงใจจากภายใน Maslow เชื่อว่ามนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐาน คือความต้องการทางร่างกายจึงจะเกิดแรงจูงใจในระดับสูงขึ้นไป (Maslow, 1970, อ้างถึงใน ปฐมวงค์ สีหาเสนา, 2557)

ทฤษฎีเรื่องแรงจูงใจที่กล่าวมาในที่นี่เป็นเพียงส่วนหนึ่งจากทฤษฎี และการวิจัยเรื่องแรงจูงใจจำนวนมาก โดยเลือกนำมากล่าวเพื่อช่วยให้ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางสำหรับนำไปประยุกต์ และใช้ประโยชน์ในงานวิจัย

บริบทของกรมการแพทย์



กรมการแพทย์ DEPARTMENT OF MEDICAL SERVICES

ภาพที่ 3 ตรากรมการแพทย์

วิสัยทัศน์

ประชาชนได้รับบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพอย่างเสมอภาค
ภายในปี พ.ศ. 2564

พันธกิจ

สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่สมคุณค่า (Appropriate medical technology) เสริมสร้างความร่วมมือทางวิชาการ และบริการทางการแพทย์ในทุกภาคส่วน (Collaboration center) เพื่อพัฒนาการแพทย์ของประเทศสู่มาตรฐานสากล

ภารกิจ และหน้าที่รับผิดชอบ

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กรมการแพทย์มีภารกิจในการพัฒนาวิชาการด้านการบำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์และการแพทย์เฉพาะทาง รวมทั้งการดำเนินการและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศในเรื่องดังกล่าว



2291985527

BUU-IThesis 59930034 Independent study / recv: 16072561 11:13:25 / seq: 100

2. กำหนดและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานในการบำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์เฉพาะทาง
3. ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์และการแพทย์เฉพาะทางแก่สถานบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชน
4. ประเมินการใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์ของสถานบริการสุขภาพทุกระดับให้เหมาะสม และคุ้มค่า
5. จัดให้บริการเพื่อรองรับการส่งต่อผู้ป่วยระดับตติยภูมิเฉพาะโรคหรือเฉพาะทาง
6. ให้การเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงานด้านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องแก่แพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ทั้งภาครัฐและเอกชน
7. พัฒนาระบบและกลไกการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ
8. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมการแพทย์หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ประวัติกรมการแพทย์

กรมการแพทย์ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2485 จวบจนถึงวันนี้เป็นเวลากว่า 75 ปี มีความเปลี่ยนแปลงมากมาย ทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม บุคคล และเหตุการณ์ในอดีตเป็นประวัติศาสตร์ และความทรงจำที่ทรงคุณค่า เป็นความภาคภูมิใจในการสร้างงาน สร้างคน พัฒนาความมั่นคงให้แก่การแพทย์ ตลอดมาจนถึงทุกวันนี้

แต่เดิมงานการแพทย์และสาธารณสุขยังไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบอย่างเป็นทางการในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 แห่งราชวงศ์จักรีได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้รวมการสุขาภิบาล กระทรวงนครบาล และกรมประชาภิบาล กระทรวงมหาดไทย ตั้งเป็นกรมสาธารณสุข สังกัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2461 (ปัจจุบันถือเป็นวันคล้ายวันสถาปนากระทรวงสาธารณสุข) โดยมีพระเจ้าอนันตยานุเวม กรมหมื่นชัชวาลนาถเรนทร (พระยศในขณะนั้นของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาชัชวาลนาถเรนทร) ดำรงตำแหน่งอธิบดี ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล รัชกาลที่ 8 รัฐบาลจอมพล ป.พิบูลสงคราม พิจารณาว่างานด้านการแพทย์ และสาธารณสุขมีความซ้ำซ้อน กระจายอยู่ในกระทรวงและกรมหลายแห่ง จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดการปรับปรุงเพื่อรวบรวมกิจการแพทย์ และสาธารณสุข ยกเว้นการแพทย์ของทหาร ตำรวจ และการรถไฟ มีมติให้ตั้งกระทรวงสาธารณสุขเมื่อวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2485 และประกาศใช้พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2485



2291985527

กรมการแพทย์จึงถือกำเนิดมาตั้งแต่เวลานั้น โดยมีหน้าที่หลักเกี่ยวกับการบำบัดโรค การจัดตั้ง และการควบคุม โรงพยาบาล ดำเนินกิจการของโรงพยาบาล ทั้งโรงพยาบาลบำบัดโรคทั่วไป และโรงพยาบาลเฉพาะโรค ตลอดจนการจัดตั้งโรงเรียนผดุงครรภ์ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล โดยมีพันโทนิคย์ เวชวิศิษฎ์ เป็นอธิบดีท่านแรก และมีพระราชกฤษฎีกาวางระเบียบราชการ กรมการแพทย์ พ.ศ. 2485

ที่ทำการของกรมการแพทย์ตั้งอยู่บริเวณเดียวกับกระทรวงสาธารณสุขมาโดยตลอด ในช่วงแรกอาศัยอยู่ในบริเวณกระทรวงมหาดไทย ต่อมาในวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2485 ได้ย้ายที่ทำการไปยังวังสุโขทัย ถนนสุโขทัย โดยเช่าอาคารจากสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ต่อมาในปี พ.ศ. 2493 สำนักพระราชวังต้องการใช้วังสุโขทัยเป็นที่ประทับของสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี กระทรวงสาธารณสุขจึงขออนุมัติซื้อวังเทวะเวสม์ ตำบลบางขุนพรหม อำเภอพระนคร กรุงเทพมหานคร และกรมการแพทย์ก็ได้ย้ายที่ทำการไปยังวังเทวะเวสม์ พร้อมกับกระทรวงสาธารณสุข

วิวัฒนาการกรมการแพทย์ช่วงต้น

ระหว่างปี พ.ศ. 2485-2505 มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นกับกรมการแพทย์มากมายในช่วงแรกมีการโอนกิจการโรงพยาบาลมาอยู่ในสังกัดกรมการแพทย์อีก 34 แห่ง ต่อมาประเทศไทยอยู่ในภาวะสงครามต่อเนื่องระหว่างสงครามอินโดจีน สงครามเอเชียบูรพา และสงครามโลกครั้งที่ 2 หลังสงครามสงบมีการเปลี่ยนแปลงคณะรัฐบาล และต่อมามีการโอน รับ โอน ปรับปรุง และก่อสร้างโรงพยาบาลเพิ่มเติม รวมโรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ทั้งสิ้นถึง 102 แห่ง เป็นโรงพยาบาลส่วนกลาง 11 แห่ง สถาบัน 2 แห่ง และโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค 89 แห่ง ช่วงของการเปลี่ยนแปลง

30 ปี หลังการก่อตั้งกรมการแพทย์ คณะปฏิวัติได้มีประกาศฉบับที่ 216 และ 218 เมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2515 ให้รวมงานของกรมการแพทย์ งานบางส่วนของกรมอนามัย และงานบางส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ต่อมาในปี พ.ศ. 2516 คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบในการแบ่งกรมการแพทย์ และอนามัย ออกเป็น 2 กรม เมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2517

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 เป็นต้นมา กรมการแพทย์ ได้รับบทบาทให้เป็นกรมวิชาการของกระทรวงสาธารณสุข ในด้านการรักษาพยาบาล และฟื้นฟูสุขภาพ โดยพัฒนาเทคนิควิชาการเพื่อสนับสนุน ส่งเสริม นิเทศ ฝึกอบรม ยกกระดับขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในระบบงานบริการ สาธารณสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริการ

ในปี พ.ศ. 2520 ได้รับอนุมัติให้ก่อสร้างโรงพยาบาลชานพระนคร ซึ่งต่อมาได้รับพระราชทานนามใหม่ว่าโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี



ปี พ.ศ. 2531 มีหน่วยงานเพิ่ม คือ ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นศูนย์สิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ

ปี พ.ศ. 2532 มีการก่อตั้งหน่วยงานควบคุมโรคไม่ติดต่อ ซึ่งได้รับพระราชทานนามว่า ศูนย์พัฒนาควบคุมโรคไม่ติดต่อ (โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ วัดไร่จิง) และต่อมามีพระราชกฤษฎีกากำหนดชื่อเป็นโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) และมีการก่อตั้งศูนย์ทันตกรรม ซึ่งภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็นสถาบันทันตกรรม

ปี พ.ศ. 2535 มีการโอนอำนาจหน้าที่ และกิจการบริหารบางส่วนของกรมการแพทย์ เพื่อจัดตั้งสถาบันสุขภาพจิต เป็นกรมหนึ่งในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปัจจุบันคือ กรมสุขภาพจิต ที่ทำการกระทรวงสาธารณสุข ณ วังเทเวศร์ ซึ่งมีเนื้อที่กว้างขวางเพียงพอ แต่ต่อมาได้มีหน่วยงานการขยายงานเพิ่มขึ้น เริ่มเกิดปัญหาความแออัดทั้งในด้านสถานที่ทำงาน และการจราจร นับวันปัญหาที่ยังพอกพูนมากขึ้น ผู้บริหารจึงแนวคิดที่จะย้ายกระทรวง ฯ เพื่อแก้ปัญหาความแออัด ประกอบกับทางธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกระทรวงฯ มีความประสงค์จะขยายพื้นที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2526 ทั้ง 2 หน่วยงานเห็นชอบและตกลงกันว่ากระทรวงสาธารณสุขจะย้ายไปปลูกสร้างใหม่ที่จังหวัดนนทบุรี โดยขอใช้ที่ดินส่วนหนึ่งประมาณ 400 ไร่ ของโรงพยาบาลศิริสัญญา ที่ดินดังกล่าว ศาสตราจารย์นายแพทย์หลวงวิเชียรแพทยาคม อดีตผู้อำนวยการโรงพยาบาลโรคจิตนนทบุรี (โรงพยาบาลสมเด็จพระยา) ได้มองเห็นการณ์ไกลจัดซื้อไว้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขยายโรงพยาบาล และสร้างนิคมโรคจิต ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติหลักการในการเสนอโครงการย้ายกระทรวง การก่อสร้างกระทรวงสาธารณสุขแห่งใหม่ได้เริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2534

ปี พ.ศ. 2537 การก่อสร้างที่ทำการกระทรวงสาธารณสุข ในบริเวณพื้นที่ของโรงพยาบาลศิริสัญญา จังหวัดนนทบุรี ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อย หน่วยงานของกรมการแพทย์ได้ย้ายจากที่ทำการวังเทเวศร์ มาปฏิบัติงานในสำนักงานแห่งใหม่ เมื่อประมาณกลางเดือนกันยายน พ.ศ. 2537 ในฐานะกรมวิชาการของกระทรวงสาธารณสุขซึ่งรับผิดชอบงานวิชาการแพทย์ และมีการบริการทางการแพทย์ในระดับตติยภูมิ กรมการแพทย์มีบทบาทหน้าที่ดำเนินการ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั่วไป และต่างประเทศ ด้านการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาวิชาการทางการแพทย์ฝ่ายกาย ส่งเสริม สนับสนุน และถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยีด้านการแพทย์ ให้แก่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และเอกชน ให้บริการตรวจ วินิจฉัย บำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ โดยเฉพาะในระดับตติยภูมิ และให้บริการเฉพาะทางต่างๆ เพื่อพัฒนางานด้านวิชาการทางการแพทย์

กรมการแพทย์ได้สนับสนุนให้มีการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ถ่ายทอดเทคโนโลยีทาง



การแพทย์ แก่หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และกำหนดแผนงานเพื่อเร่งรัดให้มีการแก้ไขปัญหา สาธารณสุขที่มีแนวโน้มรุนแรง คือ อุบัติเหตุ มะเร็ง โรคหัวใจ หลอดเลือด และกลุ่มโรคไม่ติดต่อ ปัญหาการติดยา สารเสพติดและบุหรี โดยดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายของชาติ นโยบาย รัฐบาล นโยบายกระทรวงสาธารณสุข ตลอดจนปัญหาของชาติในเรื่องโรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใน ประเทศไทย ซึ่งกรมการแพทย์มีหน้าที่เกี่ยวข้อง

ตลอด 6 ทศวรรษ ที่กรมการแพทย์ได้ก่อตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2485 จนถึงปัจจุบัน นับเป็นระยะเวลาอันยาวนานที่กรมการแพทย์ได้มีโอกาสรับใช้ประเทศชาติโดยปฏิบัติงานในความ รับผิดชอบ ตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข และรัฐบาล โดยยึดหลักวิชาการ ความมั่นคง พัฒนาไปสู่เป้าหมาย สร้างสรรค์งานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ช่วงแรกของการปฏิรูประบบราชการ

ในปี พ. ศ. 2545 รัฐบาล พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร ได้พิจารณาเห็นว่า โครงสร้างของ หน่วยงานราชการหลายแห่งมีบทบาทภารกิจที่ซ้ำซ้อน กระจุกกระจาย ขาดเอกภาพ ขณะที่โลก เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่กลไกภาครัฐโดยรวมยังคงล้าสมัย เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานด้าน ต่างๆ รัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะปฏิรูประบบราชการ เพื่อยกระดับขีดความสามารถของราชการไทย ให้ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน โดยปรับ โครงสร้าง และระบบการบริหาร ราชการให้มีความยืดหยุ่น มีความเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน ตลอดจนมีผู้รับผิดชอบในแต่ละภารกิจอย่างชัดเจน

กรมการแพทย์เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขซึ่งต้องเตรียมความ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงบทบาท โครงสร้างของกรมเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรที่มีความ แข็งแกร่งทางด้านวิชาการ ทั้งด้านการวิเคราะห์ การศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมี ศักยภาพ ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยี ตลอดจนเป็น แกนกลางในการประสานงานของหน่วยงานอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันกรมการแพทย์มีหน่วยงานในสังกัด ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พ. ศ. 2545 จำนวน 21 หน่วยงาน (1-21) และมีหน่วยงานต่ำกว่าระดับกอง ซึ่งตั้งขึ้นตามโครงสร้างที่ ก.พ. กำหนด จำนวน 17 หน่วยงาน รวมถึง หน่วยงานที่กรมการแพทย์ตั้งขึ้นเป็นการภายใน จำนวน 3 หน่วยงาน



229198527

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โชติกา ระโศ (2555) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ วัตถุประสงค์การศึกษาวิจัยครั้งนี้ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โดยรวมในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะการ ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 685 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่าง ของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' method)

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุก ด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 2) บุคลากร เพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 4) บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 5) บุคลากรที่มีประสบการณ์ใน การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

นันทวัฒน์ ศรีสด (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตาม เพศ การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ และศึกษาข้อเสนอแนะของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่สังกัดองค์การ



บริหารส่วนตำบล จำนวน 12 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 205 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F-test (One-way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ตามวิธีการเชฟเฟ (Scheffe) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ด้านสวัสดิการ และความมั่นคง ด้านลักษณะ และขอบเขตของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนา และความก้าวหน้าตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า 2.1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสวัสดิการ และความมั่นคง 2.2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการและความมั่นคง และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น 2.3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน 2.4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุราชการ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์



229198527

BUU-1Thesis 59930034 Independent study / rev: 16072561 11:13:25 / seq: 100

อื่น 3) ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานควรให้โอกาสในการทำงานมากขึ้น ควรพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น หน่วยงานควรส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและหาความรู้เพิ่มเติมของพนักงานมากกว่านี้ ควรปฏิบัติตนให้ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานบุคคลภายนอกให้ดีที่สุด ควรมอบหมายงานให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ควรเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้ได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานเดียวกัน เพื่อนร่วมงานควรตระหนักในการให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือดร้อน

ยุพิน บุญสินชัย (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด วัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล จำนวน 202 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t-test) และการทดสอบค่าเอฟ หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test/ One way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมากจำนวน 10 ด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.87$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.84$) และด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนที่เหลือ 4 ด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุดได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 3.47$) ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.43$) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.38$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.33$) 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกันไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเรียงลำดับความถี่สูงสุดไปหาค่าต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานควรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน พนักงานควรมีความรับผิดชอบ



โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

อัญชลี ฆารสว่าง (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาควน จังหวัดมหาสารคาม วัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาควน 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาควน จำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน การอบรม/ สัมมนา และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาควน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในเทศบาลตำบลนาควน จำนวน 61 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.335 ถึง 0.989 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของครอนบาค = 0.844 และแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (Independent t-test) สถิติทดสอบเอฟ (F-test : One way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลนาควนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, $SD = 0.40$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปมาก ดังนี้ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.77$, $SD = 0.58$) รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.82$, $SD = 0.64$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 2.90$, $SD = 0.73$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.22$, $SD = 0.71$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.57$) ด้านความมั่นคง ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 0.59$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.64$) หน้าลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.60$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.54$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.58$) ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.57$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.57$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.52$) และด้านสถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, $SD = 0.71$) 2) พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาควนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงานเงินเดือน เวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานและลูกจ้างเทศบาลที่มีการอบรมและสัมมนาตั้งแต่ 5 ครั้งขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานและลูกจ้างเทศบาลที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมและสัมมนาอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.5 (p -value < 0.05) 3) ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ย่อมเกิดขึ้นได้ถ้ามีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ต้องเริ่มจากการเปิดใจรับฟังอย่างอ่อนน้อมถ่อมตนให้มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความรับผิดชอบ ผู้บริหารมอบหมายงาน

พร้อมอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเอง มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม เป็นตัวอย่างที่ดี ใจกว้าง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น และควรจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมต่อ ต่อการใช้งาน

อุษา เฟื่องประยูร (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี วัตถุประสงค์การศึกษา วิจัย 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคล ใช้ตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 253 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความ เชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe test)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยอมรับ นับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลในภาพรวมพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มี ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตำแหน่งงาน และ รายได้ต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



2291985927

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิจัยเชิงสำรวจ (Survey research method) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรหน่วยงานสนับสนุนในสังกัดกรมการแพทย์ 11 หน่วยงาน จำนวน 360 คน ประกอบด้วย 1) สำนักงานเลขานุการกรม 2) กองคลัง 3) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล 4) สำนักวิชาการแพทย์ 5) สำนักยุทธศาสตร์การแพทย์ 6) กลุ่มตรวจสอบภายใน 7) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 8) สำนักสารสนเทศการแพทย์ 9) สำนักกฎหมายการแพทย์ 10) สถาบันวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ และ 11) สำนักนิเทศระบบการแพทย์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 189 คน

2. การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างและใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ดังสูตรของ (Yamane, 1967) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

E = 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95



2291985527

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าสูตร} \quad n &= \frac{360}{1 + 360 (0.05)^2} \\ &= 189 \text{ คน} \end{aligned}$$

3. การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยคำนวณตามสัดส่วนของประชากรแต่ละหน่วยงาน ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร จำแนกตามหน่วยงานสนับสนุนในสังกัดกรมการแพทย์ (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์, 2560)

ลำดับที่	หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	สำนักงานเลขาธิการกรม	57	30
2	กองคลัง	51	27
3	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	59	31
4	สำนักวิชาการแพทย์	45	24
5	สำนักยุทธศาสตร์การแพทย์	30	16
6	กลุ่มตรวจสอบภายใน	12	6
7	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	9	5
8	สำนักสารสนเทศการแพทย์	22	11
9	สำนักกฎหมายการแพทย์	16	8
10	สถาบันวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์	36	19
11	สำนักนิเทศระบบการแพทย์	23	12
รวมทั้งสิ้น		360	189

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ

ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ประกอบด้วย 16 ด้าน จำนวน 80 ข้อ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)
 - 1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ
 - 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 5 ข้อ
 - 1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 5 ข้อ
 - 1.4 ความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ
 - 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำนวน 5 ข้อ
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)
 - 2.1 เงินเดือน จำนวน 5 ข้อ
 - 2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำนวน 5 ข้อ
 - 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ
 - 2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5 ข้อ
 - 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ
 - 2.6 สถานะของอาชีพ จำนวน 5 ข้อ
 - 2.7 นโยบายและการบริหาร จำนวน 5 ข้อ
 - 2.8 สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
 - 2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว จำนวน 5 ข้อ
 - 2.10 ความมุ่งมั่นในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
 - 2.11 การปกครองบังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท์ (Likert, Best & Kahn, 1993, pp. 246-250) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
- 3 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. สร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและแก้ไขตามคำแนะนำ

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรง, เชิงเนื้อหา (Content validity) และทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและให้ความเห็นชอบ

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเป็นข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อและคะแนนรวม (Item-total correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายการระหว่าง 0.67-1.00 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ (Alpha coefficient) ของ (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้าน และทั้งฉบับเท่ากับ .810

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาต่อไป

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นความลับ จะเปิดเผยได้เฉพาะส่วนที่เป็นสรุปผลการวิจัย การเปิดเผยข้อมูลของบุคคลต่อหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับอนุญาตจากบุคคลผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

2. การเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยสามารถปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ และสามารถถอนตัวออกจากการเป็นผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้ทุกเมื่อ โดยการปฏิเสธหรือถอนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะไม่มีผลกระทบต่อสิทธิประการใด ๆ ที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะพึงได้รับ



การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 189 คน โดยนำแบบสอบถามไปให้โดยตรงด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจง รายละเอียดและวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม โดยให้ออกาสผู้ตอบแบบสอบถามได้ทำแบบสอบถามอย่างอิสระ
3. จำนวนแบบสอบถาม 189 ชุด สามารถเก็บคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ได้ทั้งหมด 189 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องทุกฉบับ
2. ลงรหัสแบบสอบถาม ให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักรายข้อบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ ส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) (Best & Kahn, 1993, pp. 246-250) จำแนกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

5 คะแนน หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
3 คะแนน หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
1 คะแนน หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3. ประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
 - 3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการบรรยายคุณลักษณะจากสถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
 - 3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ตามสมมติฐานที่กำหนดดังนี้
 - 3.2.1 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ จากหลักทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเทียบเกณฑ์ของลิเคอร์ท

(Likert) (Best & Kahn, 1993, PP. 246-250) จำแนกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่งนิตแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

คะแนนเฉลี่ย 4.5 -5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ จำแนกตาม เพศ โดยใช้หลักทางสถิติ t-test (Independent Samples) จำแนกตามการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ สถิติที่ใช้ คือ (t-test: Independent) จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ
4. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ สถิติที่ใช้ คือ สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่าแตกต่างกันได้ทดสอบรายคู่โดยใช้สถิติของเชฟเฟ (Scheffe's method) จำแนกมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุการทำงาน

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เก็บรวบรวมข้อมูลจาก การตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 189 คน ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 189 ชุด และรับกลับคืนจำนวน 189 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 4 ส่วน โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 1
3. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 2
4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยเพศ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุการทำงาน ผู้วิจัยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ (n = 189)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	50	26.50
หญิง	139	73.50
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรเกินครึ่งที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.50 อีกร้อยละ 26.50 เป็นเพศชาย



2291985527

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 189)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	12.20
ปริญญาตรี	143	65.10
สูงกว่าปริญญาตรี	43	22.80
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากร้อยละ 65.10 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ร้อยละ 22.80 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี และส่วนน้อยที่สุดร้อยละ 12.20 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (n = 189)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	77	40.70
ลูกจ้างประจำ	15	7.90
พนักงานราชการ	65	34.40
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	32	16.90
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.70 รองลงมาคือพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 34.40 พนักงานกระทรวงสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 16.90 และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 7.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุการทำงาน (n = 189)

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	100	52.90
5-10 ปี	37	19.60
11-15 ปี	14	7.40
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	38	20.10
รวม	189	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.90 มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี รองลงมาคือร้อยละ 20.10 มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 19.60 มีอายุการทำงาน 5-10 ปี และส่วนน้อยที่สุดร้อยละ 7.40 มีอายุการทำงาน 11-15 ปี

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 1

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ โดยสร้างแบบสอบถามจำนวน 80 ข้อ รายละเอียดการวิเคราะห์ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์โดยรวม และในแต่ละด้าน (n = 189)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดกรมการแพทย์	\bar{X}	SD	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.97	0.46	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.60	0.55	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.70	0.61	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.91	0.51	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.44	0.69	ปานกลาง
6. ด้านเงินเดือน	3.06	0.87	ปานกลาง
7. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.17	0.78	ปานกลาง



2291985527

ตารางที่ 6 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดกรมการแพทย์	\bar{X}	SD	ระดับแรงจูงใจ
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.60	0.69	มาก
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.58	มาก
10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.73	0.58	มาก
11. ด้านสถานะของอาชีพ	3.76	0.62	มาก
12. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.60	0.63	มาก
13. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.69	0.69	มาก
14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.63	0.57	มาก
15. ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.00	0.57	มาก
16. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.54	0.84	มาก
รวม	3.64	0.45	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าผลการสำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (n = 189)

ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	48 (25.40)	117 (61.90)	24 (12.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.13	0.60	มาก
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน ได้	30 (15.90)	124 (65.60)	35 (18.50)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.97	0.58	มาก
3. ท่านมีความภูมิใจใน ความสำเร็จของงานที่ท่าน ปฏิบัติ	62 (32.80)	95 (50.30)	31 (16.40)	1 (0.50)	0 (0.00)	4.15	0.70	มาก
4. ท่านสามารถวางแผนการ ปฏิบัติงานเพื่อป้องกัน ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น	25 (13.20)	104 (55.00)	60 (31.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.81	0.64	มาก
5. ท่านสามารถปฏิบัติงาน ให้เป็นที่พอใจแก่ ผู้บังคับบัญชา	19 (10.10)	112 (59.30)	57 (30.20)	1 (0.50)	0 (0.00)	3.79	0.61	มาก
	รวม					3.97	0.46	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่พอใจแก่ผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (n = 189)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงงใจ					\bar{X}	SD	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านได้รับคำชมเชยในงานที่ปฏิบัติ	16 (8.50)	80 (42.30)	82 (43.40)	11 (5.80)	0 (0.00)	3.53	0.73	มาก
2. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	14 (7.40)	96 (50.80)	74 (39.20)	5 (2.60)	0 (0.00)	3.63	0.66	มาก
3. ท่านได้รับความไว้วางใจในการขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน	13 (6.90)	96 (50.80)	80 (42.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.65	0.60	มาก
4. ท่านได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ	16 (8.50)	91 (48.10)	71 (37.60)	11 (5.80)	0 (0.00)	3.59	0.72	มาก
5. การแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	17 (9.00)	84 (44.40)	84 (44.40)	3 (1.60)	1 (0.50)	3.60	0.69	มาก
รวม						3.60	0.55	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวม และรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจในการขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และการแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับคำชมเชยในงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
กลุ่มตัวอย่าง ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (n = 189)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงงูใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. งานที่ท่านได้รับ มอบหมายตรงกับความถนัด และเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	29 (15.30)	102 (54.00)	51 (27.00)	5 (2.60)	2 (1.10)	3.80	0.76	มาก
2. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่องาน ของท่าน	33 (17.50)	98 (51.90)	55 (29.10)	3 (1.60)	0 (0.00)	3.85	0.71	มาก
3. ลักษณะงานของท่าน ส่งเสริมให้ท่านมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	23 (12.20)	82 (43.40)	77 (40.70)	6 (3.20)	1 (0.50)	3.63	0.75	มาก
4. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ มีความท้าทาย ทำให้รู้สึก อยากปฏิบัติงาน	24 (12.70)	80 (42.30)	70 (37.00)	13 (6.90)	2 (1.10)	3.59	0.83	มาก
5. ท่านสามารถเลือกวิธี ดำเนินงานที่เหมาะสมในการ ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	24 (12.70)	84 (44.40)	69 (36.50)	11 (5.80)	1 (0.50)	3.63	0.79	มาก
	รวม					3.70	0.61	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย ได้แก่ ท่านมีทัศนคติที่ดีต่องานของท่านอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ งานที่ท่านได้รับ
มอบหมายตรงกับความถนัดและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ท่านสามารถเลือกวิธี
ดำเนินงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และลักษณะงานของท่านส่งเสริมให้ท่าน
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความ
ท้าทายทำให้รู้สึกอยากปฏิบัติงาน

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านความรับผิดชอบ (n = 189)

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอย่างอิสระ	28 (14.80)	86 (45.50)	61 (32.30)	12 (6.30)	2 (1.10)	3.67	0.84	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ในเวลาที่กำหนด	30 (14.80)	117 (45.50)	40 (21.20)	2 (1.10)	0 (0.00)	3.93	0.64	มาก
3. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้	34 (18.00)	112 (59.30)	42 (22.20)	1 (0.50)	0 (0.00)	3.95	0.65	มาก
4. ท่านยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง	66 (34.90)	100 (52.90)	21 (11.10)	2 (1.10)	0 (0.00)	4.22	0.67	มาก
5. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	32 (16.90)	91 (48.10)	63 (33.30)	3 (1.60)	0 (0.00)	3.80	0.72	มาก
	รวม					3.91	0.51	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่องอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้ และท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอย่างอิสระ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
กลุ่มตัวอย่าง ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (n = 189)

ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระดับแรงงูใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. หน่วยงานของท่านมี เกณฑ์การพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	19 (10.10)	61 (32.30)	84 (44.40)	18 (9.50)	7 (3.70)	3.35	0.92	ปาน กลาง
2. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ ตนเองมีประสบการณ์	30 (15.90)	91 (48.10)	62 (32.80)	6 (3.20)	0 (0.00)	3.77	0.75	มาก
3. ท่านรู้สึกว่ในสายงาน ของท่านมีโอกาสเติบโต	14 (7.40)	55 (29.01)	81 (42.90)	21 (11.10)	18 (9.50)	3.14	1.03	ปาน กลาง
4. ผู้บังคับบัญชาแนะนำ ช่วยเหลือให้เกิด ความก้าวหน้า	19 (10.10)	76 (40.20)	71 (37.60)	17 (9.00)	6 (3.20)	3.45	0.90	ปาน กลาง
5. ผลการปฏิบัติงานของ ท่านถูกนำมาประเมินอยู่ใน ระดับที่น่าพอใจ	20 (10.60)	80 (42.30)	73 (38.60)	12 (6.30)	4 (2.10)	3.53	0.84	มาก
	รวม					3.44	0.69	ปาน กลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ตนเองมีประสบการณ์ และความ
ชำนาญเพิ่มขึ้นอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือผลการปฏิบัติงานของท่านถูกนำมาประเมินอยู่ใน
ระดับที่น่าพอใจ และผู้บังคับบัญชาแนะนำช่วยเหลือให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่ในสายงานของท่านมีโอกาสเติบโต และก้าวหน้าได้

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
กลุ่มตัวอย่าง ในด้านเงินเดือน (n = 189)

ด้านเงินเดือน	ระดับแรงงูใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	13 (6.90)	67 (35.40)	72 (38.10)	23 (12.20)	14 (7.40)	3.22	1.00	ปาน กลาง
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ท่านรับผิดชอบ	10 (5.30)	56 (29.60)	97 (48.10)	21 (11.10)	11 (5.80)	3.17	0.90	ปาน กลาง
3. การปรับเงินเดือน เหมาะสมกับผลงาน	14 (7.40)	51 (27.00)	94 (49.70)	21 (11.10)	9 (4.80)	3.21	0.91	ปาน กลาง
4. เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับค่าครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจ	9 (4.80)	39 (20.60)	66 (34.90)	49 (25.90)	26 (13.80)	2.77	1.07	ปาน กลาง
5. ท่านพอใจกับเงินเดือน ที่ได้รับ	13 (6.90)	48 (25.40)	65 (34.40)	46 (24.30)	17 (9.00)	2.97	1.06	ปาน กลาง
	รวม					3.06	0.87	ปาน กลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์
ด้านเงินเดือน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
สามอันดับแรก ได้แก่ เงินเดือนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านอยู่ในอันดับ
แรก รองลงมาคือ การปรับเงินเดือนเหมาะสมกับผลงาน และเงินเดือนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับ
ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่า
ครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน



2291985527

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (n = 189)

ด้านโอกาสได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	ระดับแรงงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านได้รับการส่งเสริม ให้มีโอกาสในการเข้าร่วม ประชุม ฝึกอบรม	28 (14.80)	69 (36.50)	67 (35.40)	18 (9.50)	7 (3.70)	3.49	0.98	ปาน กลาง
2. ท่านมีโอกาสได้ไป ศึกษาดูงานนอกสถานที่	24 (12.70)	63 (33.30)	72 (38.10)	25 (13.20)	5 (2.60)	3.40	0.96	ปาน กลาง
3. ท่านมีโอกาสเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสาย งานที่ปฏิบัติ	8 (4.20)	38 (20.10)	87 (46.00)	39 (20.60)	17 (9.00)	2.90	0.96	ปาน กลาง
4. หน่วยงานของท่านเปิด โอกาสให้ลาศึกษาต่อได้	10 (5.30)	49 (25.90)	80 (42.30)	30 (15.90)	20 (10.60)	2.99	1.02	ปาน กลาง
5. ท่านได้รับการ สนับสนุนให้เจริญก้าวหน้า ตามความรู้ ความสามารถ	11 (5.30)	56 (5.30)	75 (5.30)	36 (5.30)	11 (5.30)	3.11	0.97	ปาน กลาง
	รวม					3.17	0.78	ปาน กลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสในการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมหรือสัมมนาอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ และท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ตามความรู้ ความสามารถของท่าน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (n = 189)

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับแรงงูใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ	
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมี มนุษยสัมพันธ์ที่ดี คุณ และใส่ใจต่อลูกน้อง	28 (14.80)	75 (39.70)	65 (34.40)	16 (8.50)	5 (2.60)	3.56	0.93	มาก	
2. เมื่อท่านเกิดปัญหาการ ทำงานผู้บังคับบัญชาให้ คำแนะนำ ช่วยเหลือ	25 (13.20)	82 (43.40)	67 (35.40)	13 (6.90)	2 (1.10)	3.61	0.84	มาก	
3. ท่านมีโอกาสพบปะ สังสรรค์นอกเวลา ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	15 (7.90)	47 (24.90)	81 (42.90)	30 (15.90)	16 (8.50)	3.08	1.03	ปาน กลาง	
4. ท่านให้ความเคารพยก ย่องผู้บังคับบัญชาในโอกาส ต่าง ๆ	38 (20.10)	82 (43.40)	63 (33.30)	3 (1.60)	3 (1.60)	3.79	0.83	มาก	
5. เมื่อผู้บังคับบัญชาขอ ความร่วมมือกับท่าน ท่านเต็มใจปฏิบัติ	42 (22.20)	108 (57.10)	35 (18.50)	3 (1.60)	1 (0.50)	3.99	0.72	มาก	
						รวม	3.60	0.69	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ เมื่อผู้บังคับบัญชาขอความร่วมมือกับท่าน ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านให้ความเคารพยกย่องสรรเสริญผู้บังคับบัญชาในโอกาสต่าง ๆ และเมื่อท่านเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (n = 189)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปลความ	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ	32 (16.90)	102 (54.00)	49 (25.90)	6 (3.20)	0 (0.00)	3.85	0.73	มาก	
2. ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ นอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน	21 (11.10)	81 (42.90)	65 (34.40)	15 (7.90)	7 (3.70)	3.50	0.92	ปานกลาง	
3. ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้หากท่านประสบปัญหา	32 (16.90)	108 (57.10)	44 (23.30)	5 (2.60)	0 (0.00)	3.88	0.70	มาก	
4. ท่านยกย่อง ชมเชยเพื่อนร่วมงานตามโอกาสที่เหมาะสมด้วยความจริงใจ	31 (16.40)	109 (57.70)	43 (22.80)	6 (3.20)	0 (0.00)	3.87	0.71	มาก	
5. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน แสดงความคิดเห็นการปฏิบัติงานได้	39 (20.60)	95 (50.30)	51 (27.00)	3 (1.60)	1 (0.50)	3.89	0.76	มาก	
						รวม	3.79	0.58	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่อกันได้อยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้หากท่านประสบปัญหาหรือมีข้อสงสัย และท่านยกย่อง ชมเชยเพื่อนร่วมงานตาม โอกาสที่เหมาะสม ด้วยความจริงใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
กลุ่มตัวอย่าง ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา (n = 189)

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ได้บังคับบัญชา	ระดับแรงงูใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ	
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี กับผู้ได้บังคับบัญชาให้เกียรติ	29 (15.30)	93 (49.20)	69 (33.30)	2 (1.10)	2 (1.10)	3.77	0.75	มาก	
2. ท่านช่วยเหลือแก้ไข ปัญหาและให้คำแนะนำ กับผู้ได้บังคับบัญชา	20 (10.60)	107 (56.60)	58 (30.70)	3 (1.60)	1 (0.50)	3.75	0.68	มาก	
3. ท่านให้ความยุติธรรมแก่ ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความ เสมอภาค	21 (11.10)	109 (57.70)	58 (30.70)	1 (0.50)	0 (0.00)	3.79	0.65	มาก	
4. ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรม พบปะสังสรรค์ นอกเหนือ เวลาปฏิบัติงาน	19 (10.10)	86 (45.50)	73 (38.60)	8 (4.20)	3 (1.60)	3.58	0.79	มาก	
5. ท่านสามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	22 (11.60)	108 (57.10)	54 (28.60)	5 (2.60)	0 (0.00)	3.78	0.67	มาก	
						รวม	3.73	0.58	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านให้ความยุติธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค
อยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ และท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ได้บังคับบัญชาผู้ได้บังคับบัญชาให้เกียรติท่าน
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ นอกเหนือเวลา
ปฏิบัติงานกับผู้ได้บังคับบัญชา

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ
กลุ่มตัวอย่าง ในด้านสถานะของอาชีพ (n = 189)

ด้านสถานะของอาชีพ	ระดับแรงงูใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงใน ชีวิตที่ปฏิบัติงานหน่วยงานนี้	25 (13.20)	98 (51.90)	50 (26.50)	11 (5.80)	5 (2.60)	3.67	0.87	มาก
2. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมี คุณค่าก่อให้เกิดความ ภาคภูมิใจในตนเอง	34 (18.00)	86 (45.50)	60 (31.70)	9 (4.80)	0 (0.00)	3.77	0.79	มาก
3. ท่านพอใจกับลักษณะงาน ที่ท่านปฏิบัติอยู่	24 (12.70)	77 (40.70)	72 (38.10)	11 (5.80)	5 (2.60)	3.55	0.88	มาก
4. งานที่ท่านปฏิบัติมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และสำคัญต่อ อนาคต	42 (22.20)	85 (45.00)	57 (30.20)	3 (1.60)	2 (1.10)	3.86	0.81	มาก
5. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ ยอมรับของสังคม	40 (21.20)	109 (57.70)	39 (20.60)	1 (0.50)	0 (0.00)	3.99	0.66	มาก
	รวม					3.76	0.62	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์
ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
สามอันดับแรก ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของสังคมอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ งานที่
ท่านปฏิบัติมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี สำคัญต่ออนาคต และตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีคุณค่าก่อให้เกิดความ
ภาคภูมิใจในตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านพอใจกับลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านนโยบาย และการบริหาร (n = 189)

ด้านนโยบาย และการบริหาร	ระดับแรงจูงใจ					\bar{X}	SD	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. หน่วยงานของท่านมีกฎเกณฑ์ ระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	48 (25.40)	117 (61.90)	24 (12.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.64	0.72	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบไม่ซ้ำซ้อนกัน	15 (7.90)	67 (35.40)	77 (40.70)	24 (12.70)	6 (3.20)	3.32	0.90	ปานกลาง
3. นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจเหมาะสม	24 (12.70)	82 (43.40)	76 (40.20)	5 (2.60)	2 (1.10)	3.64	0.77	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้า	18 (9.50)	100 (52.90)	57 (30.20)	12 (6.30)	2 (1.10)	3.63	0.78	มาก
5. ท่านมีความตั้งใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	29 (15.30)	98 (51.90)	58 (30.70)	4 (2.10)	0 (0.00)	3.80	0.72	มาก
รวม						3.60	0.63	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย เพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงานอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจมีความเหมาะสม และหน่วยงานของท่านมีกฎเกณฑ์ และระเบียบในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบไม่ซ้ำซ้อนกัน

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (n = 189)

ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับแรงงูใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีแสงสว่าง อุดหนุน เหมาะสม ต่อการปฏิบัติงาน	36 (19.00)	101 (53.40)	51 (27.00)	1 (0.50)	0 (0.00)	3.90	0.70	มาก
2. หน่วยงานของท่านมี อุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุ สำนักงาน ที่มีสภาพดี และมี จำนวนเพียงพอ	27 (14.30)	79 (41.80)	63 (33.30)	16 (8.50)	4 (2.10)	3.58	0.91	มาก
3. หน่วยงานของท่านมี สถานที่ และห้องปฏิบัติงาน มีสภาพที่เหมาะสม	25 (13.20)	85 (45.00)	66 (34.90)	10 (5.30)	3 (1.60)	3.63	0.83	มาก
4. หน่วยงานของท่านมี สาธารณูปโภค อย่างเพียงพอ	30 (15.90)	90 (47.60)	54 (28.60)	13 (6.90)	2 (1.10)	3.70	0.85	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีความ สะอาด ปลอดภัย ไม่มี มลภาวะ	25 (13.20)	96 (50.80)	52 (27.50)	14 (7.40)	2 (1.10)	3.68	0.83	มาก
	รวม					3.63	0.69	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีแสงสว่าง อุดหนุนเหมาะสม ต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวก และสาธารณูปโภค อย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า น้ำดื่ม ฯ และหน่วยงานของท่านมีความสะอาด ปลอดภัย ไม่มีมลภาวะ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุ สำนักงาน ที่มีสภาพดี และมีจำนวนเพียงพอ

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (n = 189)

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับแรงงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านมีความสุข และพอใจกับงานที่ปฏิบัติ	23 (12.20)	89 (47.10)	64 (33.90)	10 (5.30)	3 (1.60)	3.63	0.82	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการที่เอื้อต่อการเดินทาง เช่น มียานพาหนะรับ-ส่งบุคลากร	24 (12.70)	96 (50.80)	57 (30.20)	9 (4.80)	3 (1.60)	3.68	0.81	มาก
3. ท่านสามารถเดินทางไปทำงานสะดวกหรือไม่ลำบาก	29 (15.30)	85 (45.00)	68 (36.00)	6 (3.20)	1 (0.50)	3.71	0.78	มาก
4. งานของท่านไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว	29 (15.30)	71 (37.60)	78 (41.30)	9 (4.80)	2 (1.10)	3.61	0.84	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าการให้สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาลหรือค่าเดินทางไปราชการมีความเหมาะสม	17 (9.00)	88 (46.60)	70 (37.00)	11 (5.80)	3 (1.60)	3.56	0.80	มาก
	รวม					3.63	0.57	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถเดินทางไปทำงานสะดวกหรือไม่ลำบากจนเกินไปอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการที่เอื้อต่อการเดินทาง เช่น มียานพาหนะรับ-ส่งบุคลากร และท่านมีความสุข พอใจกับงานที่ปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการให้สวัสดิการเช่น ค่ารักษา พยาบาลหรือค่าเดินทางไปราชการมีความเหมาะสม

ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน (n = 189)

ด้านความมุ่งมั่น ในการทำงาน	ระดับแรงงใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านมีความเอาใจใส่ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	38 (20.10)	117 (61.90)	32 (16.90)	2 (1.10)	0 (0.00)	4.01	0.64	มาก
2. ท่านมีความมุ่งมั่นในการ ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	46 (24.30)	105 (55.60)	37 (19.60)	1 (0.50)	0 (0.00)	4.04	0.67	มาก
3. ท่านพยายามแก้ปัญหา และอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จ	44 (23.30)	109 (57.70)	35 (18.50)	1 (0.50)	0 (0.00)	4.04	0.66	มาก
4. ท่านมีความรับผิดชอบ และตรงต่อเวลา	44 (23.30)	100 (52.90)	41 (21.70)	4 (2.1)	0 (0.00)	3.97	0.73	มาก
5. ท่านปรับปรุง และพัฒนา การปฏิบัติงานด้วยตนเอง	41 (21.70)	105 (55.60)	42 (22.20)	1 (0.50)	0 (0.00)	3.98	0.68	มาก
	รวม					4.00	0.57	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ หน่วยงานท่านพยายามแก้ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และท่านมีความเอาใจใส่ ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีความรับผิดชอบ และตรงต่อเวลา

ตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ในด้านการปกครองบังคับบัญชา (n = 189)

ด้านการปกครองบังคับ บัญชา	ระดับแรงงูใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ปกครองด้วยความยุติธรรม และเสมอภาค	23 (12.20)	81 (42.90)	59 (31.20)	19 (10.10)	7 (3.70)	3.50	0.96	ปาน กลาง
2. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้โอกาสปรึกษาหารืออย่าง เป็นกันเอง	25 (13.20)	81 (42.90)	58 (30.70)	17 (9.00)	8 (4.20)	3.52	0.97	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามอบหมาย งานให้ตามความเหมาะสม	25 (13.20)	83 (43.90)	66 (34.90)	11 (5.80)	4 (2.10)	3.60	0.86	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดง ความคิดเห็น	25 (13.20)	84 (44.40)	58 (30.70)	15 (7.90)	7 (3.70)	3.56	0.94	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่าน แนะนำแนวทางในการ ปฏิบัติงานชัดเจน	24 (12.70)	82 (43.40)	66 (34.90)	11 (5.80)	6 (3.20)	3.57	0.90	มาก
	รวม					3.54	0.84	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์
ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้ตามความเหมาะสมอยู่ในอันดับแรก
รองลงมาคือ หน่วยงานผู้บังคับบัญชาของท่านแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน
และผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองด้วยความยุติธรรม และเสมอภาค

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 2

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์สถิติที่ใช้คือ (t-test: Independent) จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์
จำแนกตามเพศ (n = 189)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดกรมการแพทย์	ชาย		หญิง		t	p
	n = 50		n = 139			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
รวม	3.77	0.50	3.59	0.43	2.480	0.239

*P < .05

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยค่า t-test ที่ระดับนัยยะสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.239 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปว่าเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ สถิติที่ใช้ คือ สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่าแตกต่างกัน ทดสอบ รายคู่โดยใช้สถิติของเซฟเฟ (Scheffe's method) จำแนกมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุการทำงาน

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์
จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 189)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ในสังกัดกรมการแพทย์	แหล่งความแปรปรวน					
	SS	df	MS	F	p	
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.781	2	.390	1.867	.157
	ภายในกลุ่ม	38.879	186	.209		
	รวม	39.660	188			

*P < .05

จากตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.157 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปว่าระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (n = 189)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ในสังกัดกรมการแพทย์	แหล่งความแปรปรวน					
	SS	df	MS	F	p	
	ระหว่างกลุ่ม	1.680	3	.560	2.727	.045
รวม	ภายในกลุ่ม	37.980	185	.205		
	รวม	39.660	188			

*P < .05

จากตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่าค่า นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปว่าประเภทตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) ดังตารางที่ 26



2291985527

ตารางที่ 26 การทดสอบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ด้านเงินเดือน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่ (n = 189)

ประเภทตำแหน่ง	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	
	\bar{X}	3.07	2.81	3.29	2.71
1. ข้าราชการ	3.07	-		0.22 (0.15)	
2. ลูกจ้างประจำ	2.81	0.26 (0.17)	-	0.48 (0.02*)	
3. พนักงานราชการ	3.29			-	
4. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	2.71	0.36 (0.15)	0.10 (0.01*)	0.58 (0.04*)	-

*P < .05

จากตารางที่ 26 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) พบว่าความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ด้านเงินเดือน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่บุคลากรตำแหน่งพนักงานราชการกับบุคลากรตำแหน่งลูกจ้างประจำ บุคลากรตำแหน่งลูกจ้างประจำกับบุคลากรตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และบุคลากรตำแหน่งพนักงานราชการกับบุคลากรตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ส่วนรายคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์
จำแนกตามอายุการทำงาน (n = 189)

แรงงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ในสังกัดกรมการแพทย์	แหล่งความแปรปรวน					
	SS	df	MS	F	p	
ระหว่างกลุ่ม	.793	3	.264	1.258	.290	
ภายในกลุ่ม	38.867	185	.210			
รวม	39.660	188				

*P < .05

จากตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.290 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปว่าอายุการทำงานต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 28 ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์

สมมติฐาน	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	0.239		✗
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	0.157		✗
3. บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	0.045	✓	
4. บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	0.290		✗

จากตารางที่ 28 ผลการทดสอบสมมติฐานระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า เพศมีค่า Sig. เท่ากับ 0.239 ระดับการศึกษามีค่า Sig. เท่ากับ 0.157 และอายุการทำงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.290 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า เพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ประเภทตำแหน่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปว่าประเภทตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย
3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
4. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สรุปผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิจัยเชิงสำรวจ (Survey research method) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรหน่วยงานสนับสนุนในสังกัดกรมการแพทย์ 11 หน่วยงาน จำนวน 360 คน ประกอบด้วย 1) สำนักงานเลขานุการกรม 2) กองคลัง 3) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล 4) สำนักวิชาการแพทย์ 5) สำนักยุทธศาสตร์การแพทย์ 6) กลุ่มตรวจสอบภายใน 7) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 8) สำนักสารสนเทศการแพทย์ 9) สำนักกฎหมายการแพทย์ 10) สถาบันวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ และ 11) สำนักนิเทศระบบการแพทย์ การสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยคำนวณตามสัดส่วนของประชากรแต่ละหน่วยงาน จากการเทียบบัญชีรายชื่อได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 189 คน แจกแบบสอบถามจำนวน 189 ชุด และรับกลับคืน จำนวน 189 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง อายุการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ประกอบด้วย 16 ด้าน จำนวน 80 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ สถิติที่ใช้ คือ (t-test :Independent) จำแนกตาม ระดับการศึกษา



2291985527

BUU-IThesis 59930034 Independent study / recv: 16072561 11:13:25 / seq: 100

ประเภทตำแหน่ง และอายุการทำงาน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่าแตกต่างกันได้ทดสอบรายคู่โดยใช้สถิติของ เชฟเฟ (Scheffe's method)

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ รายละเอียดการวิเคราะห์ได้ผลดังนี้ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.5 อีกร้อยละ 26.5 เป็นเพศชาย จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนมาก ร้อยละ 65.1 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ร้อยละ 22.8 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี และ ส่วนน้อยที่สุดร้อยละ 12.2 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็น ข้าราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมาคือพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 34.4 พนักงานกระทรวงสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 16.9 และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 7.9 ตามลำดับ จำแนกตามอายุการทำงาน ส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.9 มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี รองลงมาคือร้อยละ 20.1 มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 19.6 มีอายุการทำงาน 5-10 ปี และส่วนน้อยที่สุด ร้อยละ 7.4 มีอายุการทำงาน 11-15 ปี

ผลการสำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ มีทั้งหมด 16 ด้าน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ พบว่า โดยรวมบุคลากรเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรเพศหญิง โดยรวมแต่ละด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือตำแหน่งข้าราชการ ตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) และบุคลากรที่มีอายุการ



2291985527

BUU 1Thesis 59930034 Independent study / rev: 16072561 11:13:25 / seq: 100

ทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 5-10 ปี และบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 11-15 ปี ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า เพศมีค่า Sig. เท่ากับ 0.239 ระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.157 และอายุการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.290 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย สรุปว่า เพศ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ประเภทตำแหน่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สรุปว่าประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

บุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของนันทวัฒน์ ศรีสด (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของศศิธร นาสารี (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำดวน จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของโชติกา ระโส (2555) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของนันทวัฒน์ ศรีสด (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับการวิจัย



2291985527

ของอัญชลี ฆารสว่าง (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาล ตำบลนาคนาค จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับการวิจัย ของนันท์วัฒน์ ศรีสศ (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของอัญชลี ฆารสว่าง (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาคนาค จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของโชติกา ระโส (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านเงินเดือน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของยุพิน บุญสินชัย (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับการวิจัย ของนันท์วัฒน์ ศรีสศ (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก

ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของยุพิน บุญสินชัย (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของนันท์วัฒน์ ศรีสศ (2555) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของนันท์วัฒน์ ศรีสศ (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของอัญชลี ฆารสว่าง (2556)



2291985527

ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาคนาคู จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของไม่สอดคล้องกับการวิจัยของยุพิน บุญสินชัย (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด และการวิจัยของอัญชลี ฌารสว่าง (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาคนาคู จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของนันท์วัฒน์ ศรีสศ (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของอุษา เพ็ญประยูร (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของนันท์วัฒน์ ศรีสศ (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของอัญชลี ฌารสว่าง (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างเทศบาลตำบลนาคนาคูจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของอัญชลี ฌารสว่าง (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาคนาคู จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของนันท์วัฒน์ ศรีสศ (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของอัญชลี ฌารสว่าง (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาคนาคูจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง



2291985527

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานควรคิดกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจ ให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับบุคลากร เพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด
2. หน่วยงานควรส่งเสริม ประยุต์แนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. หน่วยงานควรรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ และสนับสนุนบุคลากรด้วยการฝึกอบรม หรือพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
2. จากผลการวิจัย พบว่า 3 อันดับที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใน 16 ด้าน รองลงมาคือ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ ฉะนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับ 3 ด้านนี้ที่สุด เพื่อพัฒนา และเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. หน่วยงานควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุง การปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. หน่วยงานควรศึกษาสิ่งจูงใจมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากข้อคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับชั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรสูงสุด



229198527

BUU-IThesis 59930034 Independent study / recv: 16072561 11:13:25 / seq: 100

ภาคผนวก



2291985527

BUU iThesis 59930034 independent study / recv: 16072561 11:13:25 / seq: 100

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บแบบสอบถามไว้เป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนั้น ท่านสามารถ ตอบข้อคำถามได้อย่างอิสระ และสอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุดแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์

ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() 1. ชาย () 2. หญิง

2. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี

() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประเภทตำแหน่ง

() 1. ข้าราชการ () 2. ลูกจ้างประจำ

() 3. พนักงานราชการ () 4. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

4. อายุการทำงาน

() 1. น้อยกว่า 5 ปี () 2. 5-10 ปี

() 3. 11-15 ปี () 4. มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป



2291985527

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมการแพทย์
โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความจริง
โดยมีเกณฑ์ความคิดเห็นดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
- 3 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัดกรมการแพทย์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1.	การที่ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
2.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้					
3.	ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ					
4.	ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น					
5.	สามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่พอใจแก่ผู้บังคับบัญชา					
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
6.	ท่านได้รับคำชมเชยในงานที่ปฏิบัติ					
7.	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					



2291985527

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัดกรมการแพทย์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
8.	ท่านได้รับความไว้วางใจในการขอคำปรึกษา จากเพื่อนร่วมงาน					
9.	ท่านได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ					
10.	การแสดงความคิดเห็นของท่าน ได้รับการ ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
11.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความถนัดและ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
12.	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อลักษณะงานของท่าน					
13.	ลักษณะงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมี ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์					
14.	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย ทำให้ อยากรู้สึกอยากปฏิบัติงาน					
15.	ท่านสามารถเลือกวิธีดำเนินงานที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง					
ด้านความรับผิดชอบ						
16.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจใน งานที่ปฏิบัติอย่างอิสระ					
17.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จ คล่องตามวัตถุประสงค์ในเวลาที่กำหนด					



2291985527

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัดกรมการแพทย์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
18.	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้					
19.	ท่านยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบ ข้อบกพร่อง					
20.	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
21.	หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					
22.	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ตนเองมีประสบการณ์ และความชำนาญเพิ่มขึ้น					
23.	ท่านรู้สึกว่ในสายงานของท่านมีโอกาส เติบโตและก้าวหน้าได้					
24.	ผู้บังคับบัญชาแนะนำ ช่วยเหลือให้เกิด ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
25.	ผลการปฏิบัติงานของท่านถูกนำมาประเมิน อยู่ในระดับที่น่าพอใจ					
ด้านเงินเดือน						
26.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
27.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณ งานที่ท่านรับผิดชอบ					
28.	การปรับเงินเดือนเหมาะสมกับผลงาน					
29.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					



2291985527

BUU-IThesis 59930034 independent study / rev: 16072561 11:13:25 / seq: 100

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัดกรมการแพทย์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
30.	ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ					
	ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
31.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสในการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมหรือสัมมนา					
32.	ท่านมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่					
33.	ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่ปฏิบัติ					
34.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ลาศึกษาต่อได้					
35.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ตามความรู้ ความสามารถ และสายงาน					
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
36.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดูแล และใส่ใจ ต่อลูกน้องทุกคน					
37.	เมื่อท่านเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้ คำแนะนำและช่วยเหลือเสมอ					
38.	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา					
39.	ท่านให้ความเคารพยกย่องสรรเสริญ ผู้บังคับบัญชาใน โอกาสต่าง ๆ					
40.	เมื่อผู้บังคับบัญชาขอความร่วมมือกับท่าน ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติ					



2291985527

BUU 1Thesis 59930034 Independent study / revv: 16072561 11:13:25 / seq: 100

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัดกรมการแพทย์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
41.	ท่านปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
42.	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ					
43.	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้หากท่านประสบปัญหาหรือมีข้อสงสัย					
44.	ท่านยกย่อง ชมเชยเพื่อนร่วมงานตาม โอกาสที่เหมาะสม ด้วยความจริงใจ					
45.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่อกันได้					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
46.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติท่าน					
47.	ท่านช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและให้คำแนะนำเมื่อผู้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน					
48.	ท่านให้ความยุติธรรมแก่ผู้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค					
49.	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา					



2291985527

BUU-1Thesis 59930034 Independent study / rev: 16072561 11:13:25 / seq: 100

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัดกรมการแพทย์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
50.	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับ ผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
	ด้านสถานะของอาชีพ					
51.	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิต ที่ปฏิบัติงานใน หน่วยงานนี้					
52.	ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีคุณค่าก่อให้เกิด ความภาคภูมิใจในตนเอง					
53.	ท่านพอใจกับลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
54.	งานที่ท่านปฏิบัติมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และสำคัญ ต่ออนาคต					
55.	งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นที่ยอมรับของสังคม					
	ด้านนโยบายและการบริหาร					
56.	หน่วยงานของท่านมีกฎเกณฑ์และระเบียบใน การปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
57.	หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานอย่างเป็น ระบบไม่ซ้ำซ้อนกัน					
58.	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจมีความ เหมาะสม					
59.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนปฏิบัติงาน ล่วงหน้า					
60.	ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงาน ตามนโยบาย เพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน					



2291985527

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัดกรมการแพทย์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
61.	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เหมาะสม ต่อการปฏิบัติงาน					
62.	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุ สำนักงาน ที่มีสภาพดี และมีจำนวนเพียงพอ					
63.	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ และห้อง ปฏิบัติงานมีสภาพที่เหมาะสมในการ ปฏิบัติงาน					
64.	หน่วยงานของท่านมีเครื่องอำนวยความสะดวก และสาธารณูปโภค อย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า น้ำดื่ม ฯ					
65.	หน่วยงานของท่านมีความสะอาด ปลอดภัย ไม่มีมลภาวะ					
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว						
66.	ท่านมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติ					
67.	หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการที่เอื้อต่อการ เดินทาง เช่น มียานพาหนะรับ - ส่งบุคลากร					
68.	ท่านสามารถเดินทางไปทำงานสะดวกหรือไม่ ลำบากจนเกินไป					
69.	งานของท่านไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิต ส่วนตัว					
70.	ท่านรู้สึกว่าการให้สวัสดิการ เช่น ค่ารักษา พยาบาลหรือค่าเดินทางไปราชการมีความ เหมาะสม					



2291985527

BUU-IThesis 59930034 Independent study / rev: 16072561 11:13:25 / seq: 100

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัดกรมการแพทย์	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน						
71.	ท่านมีความเอาใจใส่และทุ่มเทในการ ปฏิบัติงาน					
72.	ท่านมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมาย					
73.	ท่านพยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
74.	ท่านมีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา					
75.	ท่านปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานด้วย ตนเอง					
ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
76.	ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองด้วยความ ยุติธรรม และเสมอภาค					
77.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสปรึกษาหารือ อย่างเป็นกันเอง					
78.	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้ตาม ความเหมาะสม					
79.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ แสดงความคิดเห็น					
80.	ผู้บังคับบัญชาของท่านแนะนำแนวทางในการ ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน					

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

บรรณานุกรม

กรมการแพทย์. *ประวัติกรมการแพทย์*. เข้าถึงได้จาก

<http://www.dms.moph.go.th/about/history.html>

กฤติญา อ่อนคล้าย. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไกลาส เกตุเพ็ญ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาปางสีดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.
วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นันทวัฒน์ ศรีสด. (2555). *แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสน
ศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

ผ่องศรี พันธุ์นาสี. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มณีนัดน์ สุไลมานดี. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ยุพิน บุญสินชัย. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์
และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- วิราษ คำรินทร์. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรภูธรครั้ง อำเภอกุดครั้ง จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เวียงพิง แสงอาจ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนพิบูลประชาสรรค์ กรุงเทพมหานคร สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศศิธร นาสารี. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาวิตรี คงศรี. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์. *ขอบเขตด้านประชากร*. เข้าถึงได้จาก <http://www.dms.moph.go.th>
- อัญชลี ฆารสว่าง. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลนาคู อำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อริวัฒน์ ปากาธา. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อนุชิต เข้มยืนยง. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.



อาทิตยา เหลืองมั่นคง. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทในเครือ สมาร์ทแลนด์ แอสเสท กรุป*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร จัดการองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

อุษา เพ็ญประยูร. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Collins.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Willey & Sons.

Likert Best & Kahn, (1993). *Rating scale*. New York: McGraw-Hill.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

McClelland, (1961). D.C. *Human motivation*. Scott, Foresman and Co. Glenview. Illinois.

McGregor, (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.

Yamane, T. 1967. *Elementary sampling theory*. USA: Prentice Hall.



2291985527