

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อนำโดยแมลง

นางนิธินันท์ วิชัยถาวรวัฒน์

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งเลขที่ 3195
ส่วนราชการ สำนักโรคติดต่อนำโดยแมลง
กรมควบคุมโรค

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กลุ่มบริหารทั่วไป
สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

ชื่อผู้วิจัย : นางนิธินันท์ วิชัยถาวรวัฒน์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไปสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ในฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง จำนวน 40 คน สถิติที่ใช้เป็นสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

ผลการศึกษาพบว่า

ด้านข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เจ้าหน้าที่ที่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งข้าราชการ มีอายุงานระหว่าง 5 – 10 ปี และได้รับการอบรม/สัมมนาต่อปี จำนวน 5 ครั้งขึ้นไป

ด้านเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมากมี 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านผลประโยชน์ตอบแทน ตามลำดับ ในด้านข้อแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลทั้งในเรื่องของเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน รายได้และประสบการณ์อบรม/สัมมนา ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง ไม่เป็นอุปสรรคต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อาจเป็นเพราะมีผู้บริหารที่ดี มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานที่สามารถทำให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความคิดเป็นแนวทางเดียวกันและเป็นแนวทางที่ดี ทำให้เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยแรงจูงใจคือความสำเร็จและความสัมพันธ์ในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(1)
สารบัญ.....	(3)
สารบัญตาราง.....	(4)
สารบัญรูปภาพ.....	(7)
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 ขอบเขตของการศึกษา.....	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	10
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	12
2.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกลุ่มงานบริหารทั่วไป.....	17
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
บทที่ 3 กรอบแนวคิดและวิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรในการวิจัย	30
3.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
3.4 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	34
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
3.6 การประมวลผลข้อมูล.....	34
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	35
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง.....	37
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	45
5.2 อภิปรายผล.....	47
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	50
บรรณานุกรม	51
ภาคผนวก	
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	54.

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	35
2	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง กรรมควบคุมโรค	37
3	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง กรรมควบคุมโรค	37
4	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง กรรมควบคุมโรค	38
5	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง กรรมควบคุมโรค.....	38
6	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง กรรมควบคุมโรค.....	39
7	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง กรรมควบคุมโรค	39
8	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง กรรมควบคุมโรค	40

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
9	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง.....	40
10	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและ การบริหารของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง กรมควบคุมโรค.....	41
11	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครอง บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง กรมควบคุมโรค.....	42
12	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง กรมควบคุมโรค	42
13	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง กรมควบคุมโรค	43
14	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ ตอบแทนของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง กรมควบคุมโรค.....	44

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	กระบวนการจูงใจ.....	7
2.2	ทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้นของ Maslow.....	14
2.3	โครงสร้างสำนักโรคติดต่อฯโดยแมลง.....	19
3.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	31

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับทุกองค์กร ปัจจัยการบริหารซึ่งประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน(Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการ (Management) นั้น คนหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่นั้น ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าพนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าพนักงานปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มที่ ไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่มีความแน่นอนแล้ว ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อผลิตภาพ (Productivity) ซึ่งจะทำให้เกิดความล่าช้า และมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สม่าเสมอ และไว้วางใจได้ ประการที่สำคัญผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาพนักงานแต่ละคนมีศักยภาพและความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจที่ดีได้และสามารถดำเนินงานทุกอย่างให้เป็นไปได้ด้วยความราบรื่นถ้าหากผู้บริหารคอยแต่ตรวจสอบ ควบคุม แม้กระทั่งรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ คอยชี้แนะในเรื่องซ้ำ ๆ ก็ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพและคุณภาพของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (ธนิกันต์ มาฆะศิริานนท์ , 2545: 7 - 9)

ช่องว่างระหว่างพนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดี กับพนักงานที่สมัครใจและเต็มใจปฏิบัติงานให้ได้ดี ก็คือ การจูงใจนั่นเอง ฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการจูงใจเพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถและเต็มใจที่จะดำเนินงาน ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่มีการโน้มน้าวใจ การจูงใจที่ดี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าพนักงานที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจ ซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงานในท้ายที่สุด (ธนิกันต์ มาฆะศิริานนท์, 2545: 7 - 9)

การจูงใจนับว่าเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งในทักษะการบริหาร และเมื่อสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ทั้งผู้บริหารองค์กรและพนักงานก็จะยิ่งก้าวไปสู่สัมฤทธิ์ผลได้มาก ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ ตามที่ได้มีการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ใหม่ในปี พ.ศ. 2545 เป็นเหตุให้หน่วยงานระดับกองในกรมควบคุมโรคติดต่อ ที่มีบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบในการป้องกัน ควบคุมโรคที่มีแมลงเป็นพาหะ เช่น กองมาลาเรีย กองโรคเท้าช้างและสำนักโรคไข้เลือดออก ต้องมารวมกันและใช้ชื่อว่า “สำนักโรคติดต่อนำโดยแมลง” ในการรวมกันของกองมาลาเรีย กองโรคเท้าช้างและสำนักโรคไข้เลือดออก จึงเป็นสาเหตุให้ ฝ่ายบริหารทั่วไปของแต่ละกองเดิมจำเป็นต้องมาปฏิบัติราชการร่วมกันอยู่ใน สำนักโรคติดต่อ นำโดยแมลง โดยใช้ชื่อว่าฝ่ายบริหารทั่วไป รวมระยะเวลาประมาณ 7 ปี และได้เปลี่ยนชื่อจากฝ่ายบริหารทั่วไป เป็นกลุ่มบริหารทั่วไปตามโครงสร้างใหม่ที่กรมควบคุมโรคกำหนด กลุ่มบริหารทั่วไปมีหน้าที่ในการสนับสนุนทางด้านคน เงิน พัสดุ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้กับกลุ่มงานวิชาการ ของสำนักโรคติดต่อนำโดยแมลง เพื่อกลุ่มวิชาการต่าง ๆ จะสามารถดำเนินกิจกรรมในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคที่มีแมลง เป็นพาหะได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมายและบรรลุตตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง ของกรมควบคุมโรค และของกระทรวงสาธารณสุข จนทำให้โรคติดต่อฯ โดยแมลงไม่เป็นภัยคุกคามต่อสุขอนามัยของประชาชนชาวไทยและนักท่องเที่ยว ซึ่งจะส่งผลให้สภาพเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศเกิดความคล่องตัวดีขึ้น

ปัจจุบัน กลุ่มบริหารทั่วไป มีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 40 คน เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเหมาบริการ และในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่ในกลุ่มบริหารทั่วไป เกษียณอายุราชการไปเป็นจำนวนมาก มีการบรรจุข้าราชการใหม่เข้ามาแทนตำแหน่งที่ว่าง และมีการปรับเปลี่ยน สลับตำแหน่ง ของเจ้าหน้าที่ภายในของกลุ่มบริหารทั่วไป ให้สอดคล้อง รองรับกับภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย และให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้เกิดการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง จึงมีความจำเป็นประการหนึ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป มีเป้าหมายความสำเร็จของงานร่วมกันที่จะปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มกำลังศักยภาพของเจ้าหน้าที่ อันจะส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร โดยผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิควิธีการในการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยนำแนวทางการดำเนินงานสร้างแรงจูงใจมาส่งเสริม เพื่อตอบสนอง ความต้องการอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กรมกำหนดไว้ทุกประการ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งของกลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง และเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานทั่วไปของสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง และมีหน้าที่ควบคุม กำกับ ดูแลงานด้านการบริหารงานบุคคล การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง และอัตรา เงินเดือน การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ การจัดทำทะเบียนประวัติการรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ มีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง เพื่อนำผลการศึกษาเป็น แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของกลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลงให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการให้บริการของกลุ่มบริหารทั่วไป ต่อการปฏิบัติ ภารกิจหลักของสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ ประชาชนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื้อหาที่ศึกษาประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อ นำโดยแมลง ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง และผลประโยชน์ตอบแทน

1.2 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และการอบรม/สัมมนา

2. ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานกลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อ นำโดยแมลง ณ ที่ตั้ง อาคาร 4 ชั้น 4 อาคารกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ถ.ติวานนท์ ต.ตลาดขวัญ อ.เมือง จ.นนทบุรี โดยทำการศึกษาเจ้าหน้าที่ในกลุ่มบริหารทั่วไปทั้งหมด จำนวน 40 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือน พฤศจิกายน ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2562

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

เจ้าหน้าที่ หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อ นำโดยแมลง กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่มากกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือใช้พลังงานไปเพื่อต้องการให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติด้านต่าง ๆ ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การรู้จักแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี และ ผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน การกล่าวยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ผลงานเป็นที่ ยอมรับต่อผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานเป็นที่พอใจต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ โดยไม่ต้องให้ผู้อื่นช่วยเหลือ และลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน เป็นงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยมีอิสระ ในการปฏิบัติงาน และสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น การได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และสายงานและการเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง และผลประโยชน์ตอบแทน

นโยบายและการบริหาร หมายถึง องค์กรมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นอย่างดี มีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน และนโยบายในการบริหารงานต่อการนำไปปฏิบัติ

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ ในการบริหารงาน เป็นอย่างดี มีลักษณะของความเป็นผู้นำ มีความเป็นธรรมในการบริหาร ให้ความคุ้มครองและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เข้าพบและ ปรึกษาหารือได้สะดวก

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน และความสามารถในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ได้เป็นอย่างดีไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว และมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี

สภาพการทำงานและความมั่นคง หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ ห้องทำงาน และโต๊ะ ทำงาน มีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน ตลอดจนองค์กรมีความมั่นคงในการทำงาน และมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนสวัสดิการ ต่าง ๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง เป็นต้น เป็นที่พอใจของพนักงาน และถือเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนบัญชีเงินเดือนมีความเหมาะสม

อายุ หมายถึง อายุเต็มปีของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง กรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 1) ต่ำกว่า 31 ปี 2) 31 - 40 ปี 3) 41 - 50 ปี 4) 51 ปี ขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง กรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโทขึ้นไป

สถานภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการทำงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง กรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ พนักงานจ้างเหมาบริการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ข้าราชการ

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตั้งแต่เริ่มรับเข้าปฏิบัติงาน จนถึงปัจจุบัน ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 5 ปี 2) 5 - 10 ปี 3) 11 - 15 ปี 4) 16 - 20 ปี 5) 21 ปี ขึ้นไป

การอบรม/สัมมนา หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ หรือทักษะ ในการทำงาน ให้แก่พนักงาน ต่อปี ประกอบด้วย 1) ไม่เคยเลย 2) 1 - 2 ครั้ง 3) 3 - 4 ครั้ง 4) 5 ครั้งขึ้นไป

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง
3. สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ และตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อช่วยให้การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย รวมทั้งวิธีการศึกษา ตลอดจนช่วยสนับสนุนให้การสรุปผลและอภิปรายผลจากการศึกษาวิจัย มีความสมบูรณ์มากที่สุด การวิจัยครั้งนี้ จึงได้ศึกษาและรวบรวมเอกสาร ข้อมูล แนวคิด และทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

สุธาร์ตน์ อนุกุลประเสริฐ (2538:8 อ้างอิงใน ลัดดา กุลนานันท์ม 2544:6) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึงปัจจัยต่าง ๆ เป็นเหตุทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการ หรือเพื่อตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตนต้องการ พฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมระหว่างบุคคล หรือพฤติกรรมกลุ่ม ล้วนมีสาเหตุ และสิ่งที่เป็นสาเหตุสำคัญสาเหตุหนึ่งคือ แรงจูงใจ มนุษย์มีพฤติกรรมแตกต่างกันเพราะแรงจูงใจแตกต่างกัน บางครั้งแรงจูงใจเหมือนกันอาจมีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างกัน ในขณะที่บางครั้งแรงจูงใจต่างกัน แต่มีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเหมือนกัน

คีริววรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541:106) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุด

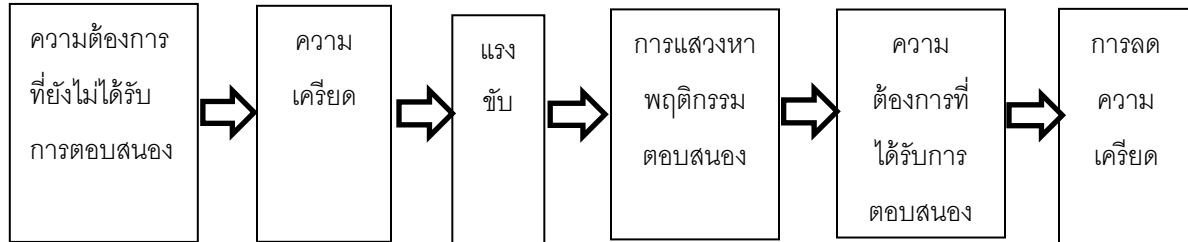
ฐนิตา ปัตตานี (2546:12) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้

Wehrich and Koontz (1993: 462 อ้างอิงใน ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2547 : 8) ได้ให้ความหมายว่าการจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชา ก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

อนิวัช แก้วจางค์ (2550:206) ได้อธิบายไว้ว่า การจูงใจเป็นการสร้างแรงขับหรือแรงผลักเพื่อกระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ใช่หน้าที่และความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ

2.1.2 กระบวนการจูงใจ (Motivation Process)

เริ่มต้นจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจนทำให้เกิดความตึงเครียด แล้วจะเร้าให้เกิดแรงขับในตัวบุคคล แรงขับเหล่านี้จะแสวงหาพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ และหากความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้สามารถลดความเครียดให้น้อยลง (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์) 2545:74



ภาพที่ 2.1 กระบวนการจูงใจ

แหล่งที่มา: พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2545:74

วิชาษา เทียมลม (2551:8-9) กล่าวว่า กระบวนการจูงใจซึ่งเป็นภาวะอินทรีย์ได้รับการกระตุ้นชักนำให้แสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใด ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน

1. เงื่อนไขนำ (Antecedent Condition) การที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นชักนำให้แสดงพฤติกรรมออกมานั้น เนื่องจากมีความต้องการ (Need) เกิดขึ้นภายในร่างกายหรือตัวของอินทรีย์เอง หรือเป็นเพราะได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกร่างกาย

1.1 ความต้องการ (Need) คือสภาพหรือภาวะที่ร่างกายขาดหรือเสียสมดุลของสิ่งที่จำเป็นต่อการที่อินทรีย์จะดำรงอยู่ในสภาพปกติได้ เช่น เมื่อร่างกายขาดอาหาร บุคคลก็เกิดความหิวและต้องการอาหารมาชดเชยเพื่อทำให้เกิดความสมดุลขึ้น จะเป็นแรงผลักดันให้คนเรากระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อบำบัดความต้องการดังกล่าวหรือคนที่ไม่ได้รับความสนใจเอาใจใส่จากญาติพี่น้อง หรือคนใกล้เคียง ย่อมต้องการความรัก ต้องการความสนใจจากคนอื่น ๆ จึงต้องแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นการไขว่คว้าความรักความสนใจมาทดแทนสิ่งที่ขาดไป เพื่อทำให้เกิดความสมดุลขึ้น เราอาจแบ่งความต้องการตามพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 2 อย่างคือ

1.1.1 ความต้องการทางกาย ซึ่งเป็นความต้องการที่มีรากฐานมาจากสรีระ เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ การขับถ่ายของเสีย การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการเหล่านี้จะมีพลังต่างกัน และหากไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะมีผลต่างกันไปตามสภาพ เช่นหากขาดอาหารและน้ำ อาจทำให้บุคคลนั้นถึงแก่ความตายได้ แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองทางเพศก็ไม่มีผลรุนแรงถึงตายเหมือนขาดน้ำ ขาดอาหาร เป็นต้น

1.1.2 ความต้องการทางใจและสังคม ซึ่งเป็นความต้องการที่คนเรารู้จากประสบการณ์ของคน เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่นปลอดภัย ได้รับความสำเร็จ หรือการยกย่องจากสังคม เป็นต้น

1.2 สิ่งเร้า (Stimulus) ได้แก่ บุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มาเร้าหรือกระตุ้นให้อินทรีย์เกิดความต้องการ อันเป็นแรงกระตุ้น หรือแรงขับให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าออกไป ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด คือ

1.2.1 สิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งเร้าที่อยู่ภายนอกกายของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรม อันมีผลกระตุ้นให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมออกมา

1.2.2 สิ่งเร้าภายใน เป็นผลจากการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายของมนุษย์อันเป็นแรงขับ หรือตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น การขับน้ำย่อยของกระเพาะอาหาร การเต้นของหัวใจ ฯลฯ

2. แรงจูงใจและแรงขับ (Drive and Motive) การขาดสมดุลของอินทรีย์หรือการถูกกระตุ้นภายในอันเป็นภาวะที่ร่างกายต้องการแสดงพฤติกรรม หรือกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อบำบัดความต้องการนั้น หรือเพื่อให้ร่างกายกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลตามปกติ ภาวะเช่นนี้ทำให้เกิดแรงขับและแรงจูงใจขึ้น เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ

3. พฤติกรรมการกระทำ (Instrumental Behavior) แรงขับหรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเมื่อมีพลังมากพอก็จะเป็นตัวกระตุ้น ให้บุคคลกระทำพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ความหิวหรือความกระหายมาก ๆ จะผลักดันให้คนต้องพยายามหาอาหาร หรือน้ำมาบำบัดความต้องการด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งจนได้ เป็นต้น

4. การลดแรงขับต้น (Drive Reduction) เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองจากการกระทำพฤติกรรมเป็นผลให้อินทรีย์กลับเข้าสู่สภาพสมดุล หรือภาวะความเครียดลดลง หรือหายไป แรงขับหรือแรงจูงใจก็จะถูกขจัดให้หมดไปด้วย ซึ่งเป็นการครบถ้วนกระบวนการของการจูงใจ

2.1.3 ประเภทของการจูงใจ (Types of Motivation) นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541:107-108) คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับหรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับแรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ เช่นพนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

1.2 ทศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานพอใจผู้จัดการและพอใจวิธีการทำงาน ทำให้เขามีความตั้งใจทำงานเป็นพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ เช่น พนักงานมีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของรถยนต์กลไกเขาก็จะพยายามศึกษา และใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคล ที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงาน ก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้าง ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้เช่น นักปกครองผู้จัดการ จะต้องมิบุคลิกภาพของนักบริหาร หรือผู้นำที่ดี หรือแม้แต่พนักงานแนะนำความงามก็สามารถจูงใจให้ลูกค้าซื้อสินค้าได้ด้วยคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลาย ๆ อย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย (Praise) การติเตียน (Blame) การประกวด (Contest) การแข่งขัน (Competition) หรือแม้แต่การทดสอบ (Test) ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าเป้าหมายที่คนต้องการก็คือสิ่งล่อใจ เช่น เด็กที่อยากได้ขนม ขนมก็คือสิ่งล่อใจที่ทำให้เขาช่วยแม่กวาดบ้านถูบ้าน เพื่อให้ได้เงินไปซื้อขนม เมื่อใดก็ตามที่เขาบรรลุเป้าหมายหรือได้สิ่งที่ล่อใจนั้นแล้ว เขาก็จะหมดแรงจูงใจที่จะทำต่อไป คือเลิกช่วยแม่ทำงานบ้านเพราะเขาอิ่มท้อง และได้สิ่งที่ต้องการแล้ว

2.1.4 ความสำคัญของการจูงใจ

สุพัตรา เพชรมณี (2529:29 อ้างถึงใน ศุภวรรณ รัตนโอภาส, 2550:22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร การจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์การในเรื่องสำคัญ ๆ ต่อไปนี้

1.1 ช่วยให้องค์การได้คนดีมีความสามารถร่วมทำงานด้วย เป็นที่ปรากฏว่าการที่องค์การจำนวนมากไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้ เนื่องจากองค์การเหล่านั้นไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่เข้ามาทำงานให้กับองค์การ การจูงใจเป็นวิธีการหนึ่งที่จะดึงดูดความสนใจของบุคคลเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์การ และอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน ๆ หรือตลอดไป

1.2 ทำให้้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ แม้ว่าการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การจะมีการพิจารณากันอย่างละเอียดถี่ถ้วนว่ามีความรู้ความสามารถ แต่ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการที่จะใช้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ข้อจำกัดดังกล่าวล้วนมาจากปัจจัยภายนอกองค์การ ซึ่งนอกเหนือการควบคุมทั้งสิ้น เช่น สภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ดังนั้น ้องค์การจึงต้องพยายามหาวิถีทางใหม่ ๆ ที่จะใช้กำลังและความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มากที่สุดที่จะทำได้ การจูงใจจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์การโดยทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์การอย่างเต็มที่และความเต็มใจ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพิ่มประโยชน์ขององค์การ การเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในสิ่งแวดล้อมขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีทำให้องค์การต้องประสบปัญหาที่แปลกและใหม่อยู่เสมอ ความสามารถในการริเริ่มสร้างเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น วิธีการจูงใจย่อมมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ได้อย่างดี

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร งานเบื้องต้นของผู้บริหารก็คือ การดำเนินการให้องค์การทำหน้าที่อย่างได้ผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือเป็นประโยชน์ต่อองค์การ วิธีที่ผู้บริหารจะทำให้ผู้บริหารทุกระดับในอันที่จะชักจูงใจให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนทำงานด้วยความกระตือรือร้นมากขึ้น ทุ่มเท ความคิดจิตใจให้แก่องค์การให้มากที่สุดที่จะทำได้ การจูงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ติดตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่ในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่ง การจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การมากขึ้นนั่นเอง

3. ความสำคัญต่อบุคลากร

3.1 ช่วยให้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์การ และสนองความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์การและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน

3.3 มีขวัญในการทำงาน ได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิตไม่ใช่วัตถุ ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายงานหรือหลีกเลี่ยงงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจ คือ ภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย หรือทั้งสองอย่าง ซึ่งสิ่งเร้านี้ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่คนต้องการ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Ghiselli and Brown (1955:430 อ้างถึงใน สิริรักษ์ วรรณะพินทุ, 2548:13) มีความเห็นว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมี 5 องค์ประกอบคือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะที่สูงหรือระดับสูงเป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไปจะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

3. ระดับอายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25-34 ปี และ 45 - 54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ

4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ตอบแทนพิเศษ

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการ กับคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

Dersal (1968: 62 อ้างถึงใน สิริรักษ์ วรรณะพินทุ, 2548: 13) ให้ความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารขององค์การ (Company Policy and Administration)

2. การปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision)

3. เงินเดือน (Salary)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations)

5. สภาพการทำงาน (Working Conditions)

นอกจากนั้น Dersal ยังให้ความคิดเห็นว่า มีตัวกระตุ้นที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานอื่น ๆ อีก ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

2. การยอมรับของสังคม (Recognition)

3. ลักษณะของงาน (The Work Itself)

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

5. โอกาสก้าวหน้า (Advancement)

สุพัตรา สุภาพ (2536: 138-140) ให้ความคิดเห็นว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่ทำให้มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทางดังนี้

1. งาน งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่า ไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องชวนขวายหาความรู้และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ขอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเทงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3. คน หรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่า คือ “นาย” ต่ำกว่า คือ “ลูกน้อง” เท่า ๆ กัน คือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงาน หรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และไม่ชอบแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อนแม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน

4. โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตาม มีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

6. สวัสดิการหรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระจกชา๊ะระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน เพราะมั่นใจได้ว่าทำงานแล้ว องค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

7. การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่นการรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงาน โครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อยากรักและถูกรัก

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหาร การยอมรับทางสังคม ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้า

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3.1 ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

Herzberg, Bausners and Snyderman (1959: 113 – 115 อ้างถึงใน สุวรรณีย์ ทับทิมอ่อน, 2548: 12-14) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎี 2 องค์ประกอบ ของ Herzberg, (Herzberg's Two Factor Theory) หรือที่มีชื่อเรียกว่า Motivation Maintenance Theory, Dual Factor Theory หรือ Motivation – Hygiene Theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน Herzberg et al. ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมือง Pittsburg รัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg and Snyderman ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการนี้ สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว Herzberg เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบหมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สภาพการทำงานและความมั่นคง หมายถึง สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์ การทำงาน และความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร

5. ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ปัจจัยค่าจูงไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของ Herzberg คือ ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค่าจูงนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค่าจูงย่อมเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค่าจูงเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้นสมมติฐานที่สำคัญของ Herzberg ก็คือ ความพอใจในงานที่จะทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Maslow (1954:80 อ้างถึงใน พรณราย ทรัพย์ประภา, 2529: 48) ได้อธิบายว่า ความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ ความต้องการต่าง ๆ ในทัศนะของ Maslow จะแบ่งออกได้เป็นระดับต่าง ๆ กัน ทฤษฎีของ Maslow จะแบ่งออกได้เป็นระดับต่างๆ กัน ทฤษฎีของ Maslow เป็นที่รู้จัก และใช้กันอย่างกว้างขวางในนามของ “Maslow’s Hierarchy of Needs”

Maslow ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า

1. คนเป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการ และความต้องการของคนไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมต่อไปอีก
3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับตามความสำคัญเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที

การเรียงลำดับความต้องการ มีดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำดื่ม หรือความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังมิได้รับการตอบสนองเลย บุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย และการเข้าสังคมแล้ว บุคคลผู้นั้นจะมีความต้องการทางด้านร่างกายมากที่สุด

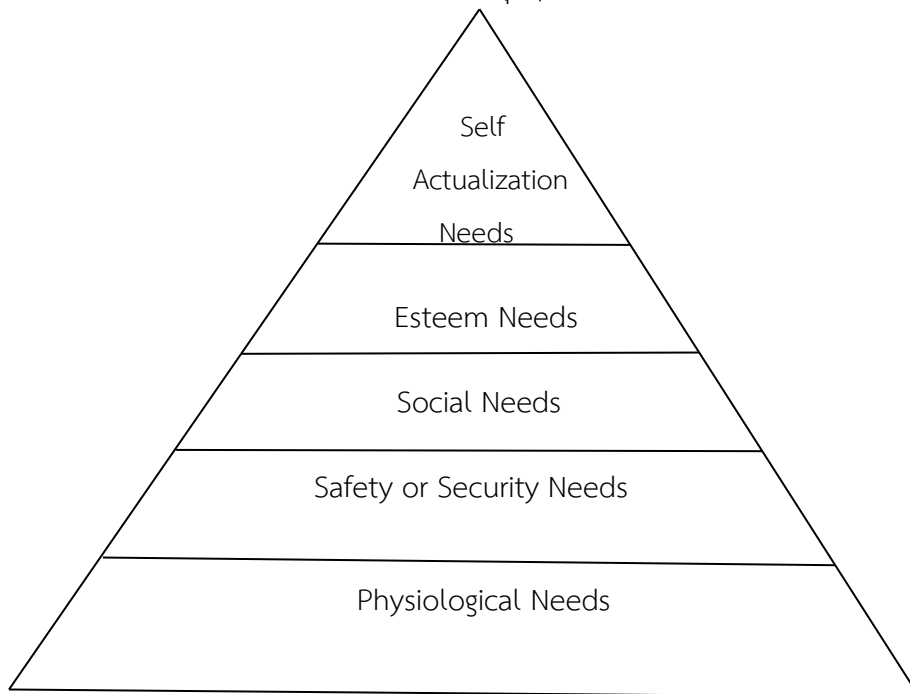
2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยก็จะเกิดขึ้น ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นแก่ร่างกาย หรือให้ปลอดภัยจากการข่มขู่ การบังคับขู่ขู่ ความเจ็บป่วย หรือการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจในสังคมที่เจริญแล้ว เช่น ปัจจุบันนี้ ความต้องการการปกป้องคุ้มกันจากภัยอันตรายทางร่างกายนั้นไม่ค่อยจะมีเหมือนในยุคก่อน ๆ ในสังคมอุตสาหกรรมนั้น ความต้องการในด้านความปลอดภัยเป็นความต้องการที่สำคัญมากในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเมื่อพิจารณาจากทัศนะของฝ่ายบริหารก็จะเห็นได้ว่า ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึง การให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่คนงานมากขึ้น ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า ความต้องการของ

สภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายบริหารนั้น นอกเหนือไปจากความต้องการเกี่ยวกับการเพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้ว ยังมีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและผลประโยชน์พิเศษชนิดอื่น ๆ อีกด้วย

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคน คนเรามีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มอยู่แล้ว ดังนั้น ความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ และมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมเช่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของ ต้องการสมาคม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับจากเพื่อน ต้องการให้และยอมรับความเป็นเพื่อนจากผู้อื่น ใกล้ชิดทั่วไป เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ มีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ และความต้องการในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเองหรือความก้าวหน้าทางด้านสถานภาพ เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นต้น

5. ความต้องการด้านการสร้างความประจักษ์ตน หรือความสมหวังในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงของชีวิตมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เมื่อบุคคลใดก็ตามได้มีการพิจารณาบทบาทของเขาในชีวิตว่าควรจะเป็นอย่างไรแล้ว เขาก็จะพยายามผลักดันชีวิตของเขาไปทางที่ดีที่สุดที่เขาคาดหมายไว้ และย่อมจะขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาด้วย ความต้องการระดับนี้ เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถทุกๆ อย่างของตนอย่างเต็มที่



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow
แหล่งที่มา: พรณราย ทรัพย์ประภา, 2529: 50

2.3.3 ทฤษฎีลำดับความต้องการ:ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541:111)กล่าวถึงทฤษฎีลำดับความต้องการ (Need Theories) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer' ERG Theory) ว่าความต้องการทฤษฎีความต้องการ Alderfer หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎี ERG (ERG ย่อมาจาก Existence – Relatedness – Growth Theory) มี Alderfer เป็นเจ้าของทฤษฎี ซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG มีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

Alderfer ได้แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการการตอบสนอง เพื่อให้มีชีวิต เป็นความต้องการได้รับการตอบสนองทางกาย กล่าวคือ ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่าง ๆ ยารักษาโรค ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการด้วยการให้ค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินเพิ่มพิเศษ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรี มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธระหว่างผู้นำและผู้ตาม เกิดสถานภาพที่ยอมรับทางสังคม

3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ความต้องการได้รับการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่งานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

2.3.4 ทฤษฎีการจูงใจของ Taylor

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529:63) กล่าวว่า Taylor ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของการจัดการทางวิทยาศาสตร์ “The Father of Scientific Management” เนื่องจากเป็นคนแรกที่ได้เสนอแนะหลักจูงใจให้คนทำงานที่เรียกว่า “การจัดการทางวิทยาศาสตร์” (Scientific Management) ซึ่งถือว่าเป็นการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ ทฤษฎีของ Taylor เป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติต่อมาเป็นเวลานาน Taylor ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ระบบการให้ผลตอบแทนในขณะนั้นมีได้เป็นระบบของการให้ผลตอบแทนที่กำหนดขึ้นมาสำหรับบุคคลที่มีผลผลิตสูง นั่นคือ คนงานที่มีผลผลิตสูงได้รับค่าตอบแทนเท่ากับผู้ที่ผลผลิตต่ำ Taylor เชื่อว่าคนงานที่มีผลผลิตสูงเห็นว่าผลตอบแทนของเขาเท่ากับคนงานที่มีผลผลิตต่ำแล้วคนงานที่มีผลผลิตสูงจะลดการผลิตของเขาลงทันทีจากข้อสังเกตนี้เองทำให้ Taylor เสนอแนะระบบของการให้ผลตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับผลผลิตของคนงานแต่ละคนขึ้นมา

ระบบการจ่ายผลตอบแทนของ Taylor มีลักษณะพิเศษ คือ จะมีอัตราผลตอบแทนต่อหน่วยเป็นสองอัตรา กล่าวคือ อัตราหนึ่งจะใช้กับระดับของผลผลิตที่ยังไม่ถึงมาตรฐาน และอีกอัตราหนึ่งจะใช้กับระดับของผลผลิตที่เท่ากับมาตรฐานหรือสูงกว่า และอัตราผลตอบแทนต่อหน่วยที่สูงกว่านี้จะจ่ายให้แก่ผลผลิตทุก ๆ ชิ้น

ทฤษฎีการจูงใจในสมัยเดิมนั้นมักจะตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า เงินเป็นตัวจูงใจเบื้องต้นผลตอบแทนทางด้านการเงินจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการปฏิบัติงาน และถ้าผลตอบแทนที่เป็นเงินสูงเพียงพอแล้วคนงานจะมีความสามารถในการผลิตมากขึ้น

นอกจากนี้ Taylor ยังได้กำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน ด้วยการแยกงานออกเป็น ส่วน ๆ และทำการวัดระยะเวลาที่ต้องใช้การทำงานแต่ละส่วนให้เกิดความสำเร็จว่าจะต้องใช้เวลาเท่าไร

แนวทางของทฤษฎี Taylor ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวบุคคลในที่ทำงาน ดังนี้

1. ปัญหาของความไม่มีประสิทธิภาพ จะเป็นปัญหาอย่างหนึ่งของฝ่ายบริหาร มิใช่ปัญหาของคนงาน
2. คนงานจะมีความรู้สึกในทางที่ผิด ในกรณีที่ว่าถ้าพวกเขาทำงานรวดเร็วเกินไป พวกเขาจะกลายเป็นคนว่างงาน
3. คนงานมีแนวโน้มตามธรรมชาติที่จะทำงานโดยไม่ใช้ความสามารถเต็มที่
4. หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร คือการหาคนทำงานที่เหมาะสมกับงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ และทำการฝึกอบรมด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน
5. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานควรจะเกี่ยวกันโดยตรงกับระบบของผลตอบแทน หรือระบบจ่ายผลตอบแทนของผลผลิต Taylor มีความเชื่อว่าประสิทธิภาพของพนักงานจะสูงขึ้น ถ้ามีการจูงใจให้พนักงานด้วยการจ่ายผลตอบแทนต่อหน่วย และการออกแบบงานให้มีวิธีการที่ดีที่สุด

ทฤษฎีของ Taylor ดังกล่าวนี้ เป็นแนวทางที่ผู้บริหารนำไปใช้มาเป็นเวลานานพอสมควรจนกระทั่งผู้บริหารส่วนใหญ่เริ่มยอมรับว่าแนวทางนี้มีข้อเสียหลายประการด้วยกัน ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. การที่มีทัศนคติเกี่ยวกับคนงานทุกคนว่าเป็นคนเกียจคร้าน จะต้องมีการบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และถูกจูงใจด้วยเงินเพียงอย่างเดียว นั้น เป็นทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง คนงานบางคนอาจจะสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด
2. คนงานจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายอย่างแทนที่จะเป็นเงินแต่เพียงอย่างเดียว สิ่งเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่องนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือโอกาสของการพัฒนาและความเจริญงอกงามส่วนบุคคล เป็นต้น

2.3.5 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor

ทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลแสดงในข้อสมมุติ 2 ประการ โดย McGregor (1959:64 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542: 409) ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่ง McGregor ได้ศึกษาถึงวิธีการที่ ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทัศนคตินี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสมมุติ 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังนี้

1. ข้อสมมุติเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X Assumptions) ข้อสมมุติแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของ McGregor เกี่ยวกับทฤษฎี X ดังนี้
 - 1.1 โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงาน และหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
 - 1.2 จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงานคนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับควบคุมสั่งการ
 - 1.3 ใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
 - 1.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจการถูกบังคับต้องการเพียงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความปลอดภัย

2. ข้อสมมุติเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumptions) ข้อสมมุติเกี่ยวกับทฤษฎี Y โดย McGregor มีดังนี้

2.1 การใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน

2.2 การควบคุมภายนอก และอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจึงต้องใช้การควบคุมตัวเอง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ

2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสม ไม่แต่เพียงการยอมรับความรับผิดชอบแต่มีการแสวงหาด้วย

2.5 สมรรถภาพขึ้นอยู่กับระดับการจินตนาการระดับสูง และความคิดสร้างสรรค์

2.6 ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากข้อสมมติฐาน 2 ประการที่แตกต่างกัน ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้ายไม่ยืดหยุ่น การควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ในทางตรงกันข้าม ทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดียืดหยุ่นได้ และเป็นกลไกที่มุ่งที่การควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการส่วนตัว และความต้องการขององค์กร เป็นที่น่าสงสัยว่า แต่ละข้อสมมติฐานจะมีผลต่อผู้บริหาร ที่จะแก้ปัญหาในหน้าที่ และกิจกรรมในการจัดการ

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น มีความสอดคล้องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งกล่าวถึงปัจจัย 2 ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ทฤษฎีของ Maslow กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ที่มีการเรียงลำดับความสำคัญเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นก็จะเกิดขึ้นมาทันที ซึ่งตรงกับทฤษฎีลำดับความสำคัญของ ERG ของ Alderfer และทฤษฎี X และ Y ของ MeGergor ที่กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลแสดงออกมาทั้งในทางบวกและทางลบ

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อนำโดยแมลง

สำนักโรคติดต่อนำโดยแมลง จัดตั้งตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2545 โดยการนำเอาหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ ที่มีบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่มีแมลง (ยุง) เป็นพาหะนำโรค มาไว้รวมกันและตั้งชื่อขึ้นใหม่เป็น สำนักโรคติดต่อนำโดยแมลง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. หน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักโรคติดต่อนำโดยแมลงตามที่ ก.พ. รับรอง พ.ศ. 2552

1.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาการความรู้และเทคโนโลยีด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลง

1.2 กำหนดและพัฒนามาตรฐาน เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และรูปแบบการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลง

1.3 ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลง ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน

1.4 ประสานและสนับสนุนการพัฒนาระบบ กลไก และเครือข่ายการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลง

1.5 ประสานการพัฒนางานความรู้ด้านการตรวจ วินิจฉัย และการรักษาโรคติดต่อนำโดยแมลง

1.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2560 – 2579(ตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ)

วิสัยทัศน์ “ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากลภายในปี 2579”

การป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากล หมายถึง ระบบการป้องกันควบคุมโรคที่มีสมรรถนะได้ตามตัวชี้วัดมาตรฐานสากลที่องค์กรระดับนานาชาติเป็นผู้กำหนด หรือสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรระดับนานาชาติกำหนด เช่น Sustainable Development Goals (SDGs) หรือกฎอนามัยระหว่างประเทศ (International Health Regulation, IHR) เป็นต้น

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม และตอบโต้ภาวะฉุกเฉินด้านโรคติดต่อฯ โดยแมลง
2. วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี หลักเกณฑ์ รูปแบบการดำเนินงาน และนวัตกรรมด้านการป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลงให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล
3. ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านการป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลงให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน
4. สื่อสารความเสี่ยงและประชาสัมพันธ์สู่ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและประชาชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลง
5. ส่งเสริมและพัฒนาภาคีการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลง

เป้าประสงค์หลัก

1. ระบบการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม และตอบโต้ภาวะฉุกเฉินด้านโรคติดต่อฯ โดยแมลงมีประสิทธิภาพ
2. องค์ความรู้ เทคโนโลยี หลักเกณฑ์ รูปแบบการดำเนินงาน และนวัตกรรมด้านการป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลงเป็นไปตามมาตรฐานสากล
3. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนมีความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านการป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลงและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
4. ประชาชนมีความรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลง
5. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลง

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม และตอบโต้ภาวะฉุกเฉินด้านโรคติดต่อฯ โดยแมลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสื่อสารความเสี่ยงและประชาสัมพันธ์

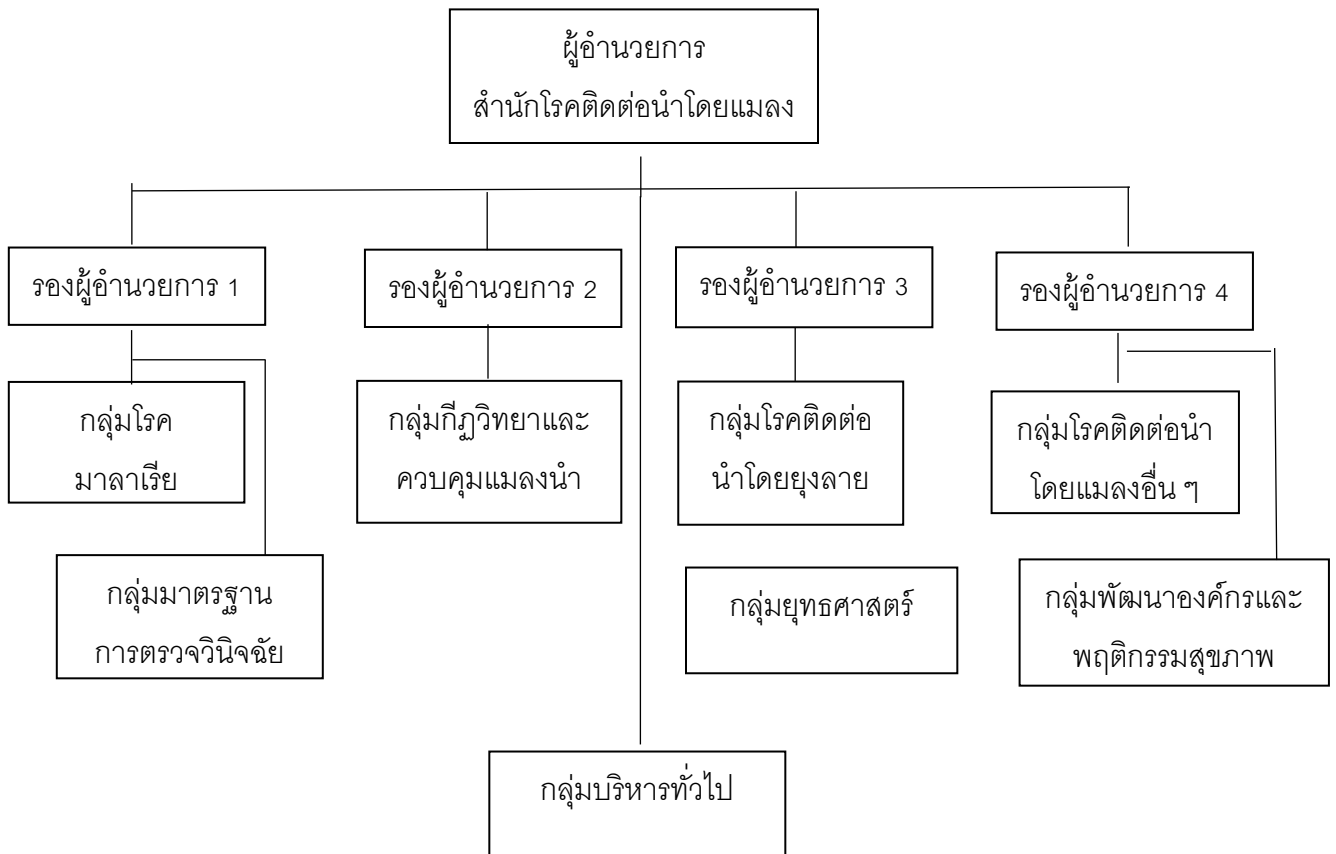
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมและพัฒนาภาคีการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

1. โครงสร้างสำนักโรคติดต่อนำโดยแมลง

เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักโรคติดต่อนำโดยแมลง มีความครอบคลุมตามประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค ทั้งทางด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ ด้านวิชาการ การสร้างเครือข่าย การสื่อสารความเสี่ยง การจัดการและพัฒนาองค์กร จึงให้มีการปรับโครงสร้างโดยมีสายการบัญชาการและบทบาทหน้าที่ของกลุ่มงานต่างๆ ที่ชัดเจน ลดช่องว่างและความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1.1. สายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ 3 คน
- 1.2. แผนงานโรค ได้แก่ กลุ่มโรคมาลาเรีย กลุ่มโรคติดต่อนำโดยยุงลาย และกลุ่มโรคติดต่อนำโดยแมลงอื่นๆ
- 1.3. สายงานพื้นฐาน ได้แก่ กลุ่มมาตรฐานการตรวจวินิจฉัย กลุ่มกีฏวิทยาและควบคุมแมลงนำโรค กลุ่มพัฒนาองค์กรและพฤติกรรมสุขภาพ กลุ่มยุทธศาสตร์ และกลุ่มงานบริหารทั่วไป

ภาพที่ 2.3 โครงสร้างสำนักโรคติดต่อนำโดยแมลง



2. หน้าที่ความรับผิดชอบ

2.1. ผู้อำนวยการสำนัก

- 1) กำหนดทิศทางโดยรวมของสำนัก
- 2) กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์ โดยเชื่อมโยงกับนโยบายของกรมควบคุมโรค
- 3) ตัดสินใจ สนับสนุน และแก้ไขปัญหาการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานของสำนัก
- 4) สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภายในองค์กร

2.2. รองผู้อำนวยการสำนัก

- 1) ให้คำปรึกษา กำกับ ดูแล การดำเนินงานของแผนงานโรคให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้
- 2) ตัดสินใจในเบื้องต้น สนับสนุน แก้ปัญหาการดำเนินงานของแผนงานโรค
- 3) สนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งทางด้านวิชาการของกลุ่มงานพื้นฐาน
- 4) รักษาการและปฏิบัติงานอื่น ๆ แทนผู้อำนวยการตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3. กลุ่มบริหารทั่วไป

มีหน้าที่ดำเนินการด้านธุรการ การเงินและบัญชี งบประมาณ การเจ้าหน้าที่ พัสดุและยานพาหนะ วิเทศสัมพันธ์ งานสารสนเทศ การเสนอแนะแผนงบประมาณ และแผนอัตรากำลังของสำนักฯ ให้ผู้บริหารตลอดจน สนับสนุนการดำเนินงานอื่น ๆ ของสำนักฯ ที่ได้รับมอบหมายดังนี้

1) งานธุรการ

- 1.1 ให้คำปรึกษาด้านระเบียบ มติ ครม. กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ งานสารบัญ
- 1.2 ลงทะเบียนรับ-ส่ง และนำส่งหนังสือราชการ
- 1.3 แจกเวียนหนังสือ
- 1.4 ร่างโต้ตอบและพิมพ์หนังสือราชการ
- 1.5 จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการสำนักฯ
- 1.6 ดำเนินการเกี่ยวกับการรับสมัคร การเพิ่มหุ้น ถอนหุ้น และการกู้เงินสหกรณ์ออมทรัพย์กรม
- 1.7 ดำเนินการฌาปนกิจสงเคราะห์ของกระทรวงสาธารณสุขแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่
- 1.8 ดำเนินการขอมีบัตรประจำตัวข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักฯ
- 1.9 ดำเนินการจัดทำบัตรประจำตัวผู้ป่วยนอก กรมการแพทย์
- 1.10 ดำเนินการจัดทำบัตรตรวจสุขภาพประจำปี โรงพยาบาลบาราศนราดรุ

2) งานการเจ้าหน้าที่

- 2.1 ให้คำปรึกษาด้านระเบียบ มติครม. กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล
- 2.2 การคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง ข้าราชการและลูกจ้างประจำการโอน ย้าย ลาออก ยืมตัวช่วยราชการ
บรรจุกลับ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ
- 2.3 การควบคุมและตรวจสอบกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ
- 2.4 การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนระดับข้าราชการ
- 2.5 การควบคุมและตรวจสอบบัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ
- 2.6 การรายงานผลการทดลองปฏิบัติราชการ
- 2.7 การลาศึกษาต่อในประเทศ
- 2.8 การตรวจสอบ รวบรวม และสรุปสถิติการลา ป่วย กิจ สาย ขาด ลาพักผ่อนประจำปี
- 2.9 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 2.10 การจ้าง การเลิกจ้าง การลาออก ของลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินงบประมาณและเงินนอก
งบประมาณ
- 2.11 การสมัครเป็นสมาชิก กบข และ กสจ.
- 2.12 ตรวจสอบและขอรับการจัดทำบำเหน็จ บำนาญ
- 2.13 งานวินัย จัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความผิดทางวินัย
- 2.14 ดำเนินการตามผลการสอบสวนและดำเนินการทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่ที่กระทำผิด

- 2.15 งาน PMS ที่เกี่ยวข้องกับงานประเมินผลการปฏิบัติราชการ 2 รอบ ในทุกปี
- 2.16 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสำนักฯ ปฏิบัติตามค่านิยมกรมควบคุมโรค

3) งานงบประมาณ

- 3.1 ให้คำปรึกษาด้านระเบียบ มติครม. กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานงบประมาณ
- 3.2 การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน
- 3.3 ร่วมจัดทำแผนโครงการบริหารฯของฝ่ายบริหารทั่วไป
- 3.4 ทบทวนงบบุคลากร ภารกิจประจำ งบประมาณขั้นต่ำ ของสำนักฯให้กองแผนงาน
- 3.5 การดำเนินงานตามตัวชี้วัดอัตราการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายรวม
- 3.6 ร่วมจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนกิจกรรมรวมของสำนักฯ ให้กองแผนงานและกองคลัง
- 3.7 การตรวจสอบยอดเงินงบประมาณ
- 3.8 การควบคุม / กำกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณของสำนักฯ
- 3.9 ติดตามเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณ
- 3.10 ออกรายงานการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้เจ้าของโครงการ เมื่อต้องการตรวจสอบยอดเงิน

คงเหลือ

- 3.11 จัดทำรายงานการใช้จ่ายเงินงบประมาณเสนอหัวหน้าฝ่ายบริหารฯ ผอก. ทุกสิ้นเดือน
- 3.12 เก็บรายจ่ายจริงทุกสิ้นปีงบประมาณ เพื่อเป็นหลักฐานในการจัดทำคำของบประมาณของสำนักฯ
- 3.13 เก็บรวบรวมรายจ่ายจริง เพื่อจัดทำรายงานประจำปีของสำนักฯ
- 3.14 ร่วมจัดทำข้อมูลเมื่อกองแผนงานหรือกองคลัง มีหนังสือบอกความต้องการเกี่ยวกับเงิน

งบประมาณมาที่สำนักฯ

4) งานการเงินและบัญชี

- 4.1 ให้คำปรึกษาด้านระเบียบ มติ ครม. กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานคลัง
- 4.2 การควบคุม ตรวจสอบ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณของสำนักฯ
- 4.3 จัดทำฎีกาและวางฎีกาเบิกจ่ายเงินงบประมาณจากกองคลัง
- 4.4 การวางฎีกายืมเงินทศรองราชการในหมวดงบดำเนินงานจากกรมบัญชีกลาง
- 4.5 การจ่ายเงินงบประมาณเมื่อฎีกาได้รับการอนุมัติ
- 4.6 การจัดทำรายงานเงินทศรองราชการและเงินช่วยเหลือต่าง ๆ
- 4.7 การจัดทำหนังสือรับรองเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ
- 4.8 หนังสือรับรองการหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย
- 4.9 หนังสือรับรองการรักษาพยาบาลผู้ป่วยใน
- 4.10 การรับเงิน การนำส่งเป็นรายได้แผ่นดิน
- 4.11 เงินสวัสดิการสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลงที่ได้รับจากกรมควบคุมโรค
- 4.12 ค่าเช่าบ้าน
- 4.13 ค่ารักษาพยาบาล

5) งานพัสดุและยานพาหนะ

- 5.1 ให้คำปรึกษาด้านระเบียบ มติครม. กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานพัสดุและงานยานพาหนะ
- 5.2 การจัดซื้อจัดจ้างและการควบคุมพัสดุ
- 5.3 การจัดทำแผนจัดซื้อจัดจ้างและเวชภัณฑ์ที่มีใช้ยา
- 5.4 การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ พ.ศ.2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- 5.5 การจัดทำบัญชีและทะเบียนคุมการเบิกจ่ายพัสดุ
- 5.6 การจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน
- 5.7 การรายงานค่าเสื่อมราคาของครุภัณฑ์
- 5.8 การจัดทำหนังสือรับรองผลงานและหนังสือค้ำประกัน
- 5.9 การคืนหนังสือค้ำประกัน
- 5.10 การเก็บและจ่ายพัสดุตามใบเบิก
- 5.11 การจัดส่งพัสดุไปยังหน่วยงานภูมิภาคที่สำนัฯ ต้องสนับสนุน
- 5.12 การซ่อมและบำรุงรักษาครุภัณฑ์
- 5.13 การตรวจสอบพัสดุประจำปี
- 5.14 การจัดบริการการใช้ยานพาหนะประจำวัน
- 5.15 การบำรุงรักษาและจัดซ่อมแซมยานพาหนะ
- 5.16 การจัดทำรายงานการใช้รถยนต์ประจำวัน
- 5.17 การจดทะเบียนและต่อทะเบียนรถยนต์
- 5.18 การจัดทำแผนและควบคุมการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงและน้ำมันหล่อลื่น
- 5.19 การตรวจสอบสภาพรถยนต์ก่อนเดินทางไปราชการต่างจังหวัดและตรวจสอบสภาพรถยนต์

ทุกคันทุก 6 เดือน

- 5.20 การซ่อมบำรุงแก้ไขระบบเครื่องยนต์ที่ชำรุดให้ใช้งานได้ดี

6) งานวิเทศสัมพันธ์

- 6.1 ให้คำปรึกษาด้านระเบียบ มติครม. กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานวิเทศสัมพันธ์
 - 6.2 ประสานงานเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม ปฏิบัติงาน ดูงาน ณ ต่างประเทศ
 - 6.3 ประสานงาน การขออนุมัติบุคคล และการออกหนังสืออำนวยความสะดวก สำหรับการออกและการต่อหนังสือเดินทางและวีซ่าสำหรับข้าราชการที่จะเดินทางไปต่างประเทศ
 - 6.4 ประสานงานเกี่ยวกับการจัดโครงการฝึกอบรมหรือประชุมนานาชาติ
 - 6.5 ประสานงานและอำนวยความสะดวกชาวต่างประเทศที่มาดูงาน
 - 6.6 จัดทำสรุปเอกสารโครงการหรือข้อตกลงที่กรม/กระทรวง มอบหมายให้สำนัฯ พิจารณาให้
- ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
- 6.7 รวบรวม และจัดทำสรุปฐานข้อมูลโครงการความร่วมมือต่างๆ ที่สำนัฯ รับผิดชอบ
 - 6.8 การลาดูงานและฝึกอบรม สัมมนา ณ ต่างประเทศ

7) งานสารสนเทศ

- 7.1 ซ่อมบำรุงเครื่องคอมพิวเตอร์และเครื่องพิมพ์ของสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง
- 7.2 จัดทำทะเบียนคุมเครื่องคอมพิวเตอร์และเครื่องพิมพ์ของสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง
- 7.3 ดูแลระบบเครือข่ายสารสนเทศและเว็บไซต์

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐวัตร สนมอม (2550) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน)” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) และ 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงื่อนไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการและปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ อายุงาน ตำแหน่ง ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุรัตน์จี คูตระกูล (2550) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทุกๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 2.80 และมีค่าอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ย 3.91 ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ด้านสังกัดธนาคาร ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และด้านสภาพที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ ด้านอาชีพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

นิธิเมธ หัสไทย (2550) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจ ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยในด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าจะต้องทำงานให้สมบูรณ์แบบที่สุดและความสำเร็จของงานคือชีวิตจิตใจในการทำงาน ในด้านการยอมรับนับถือข้าราชการมีความคิดเห็นว่าคุณบังคับบัญชา มักยกย่องหรือให้เกียรติตนเองเสมอ และในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าคุณเองมักเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทำภายในหน่วยงาน เช่นงานเลี้ยงสังสรรค์ งานกีฬา งานพิธีการต่าง ๆ เป็นต้น ผลการศึกษา เปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจใน

การทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านระดับราชการ สถานภาพ สมรส และรายได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียนที่ระดับ นัยสำคัญ .05

บุษบา รัตนมงคล (2551) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน กิ่งอำเภอนิคมนิคมพัฒนา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน กิ่งอำเภอนิคมนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูสายผู้สอนในโรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมนิคมพัฒนา จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัย ได้ยึดเอาทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการคาดหวังว่าสามารถทำงานสำเร็จได้ ด้านการคาดหวังว่างานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัล และ ด้านคุณค่าของรางวัล สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ค่าที่ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับ การศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรารพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาใน สังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก โดยพบว่าการกระตุ้นโดยรวมมีระดับมาก โดยพบว่าการกระตุ้นโดยรวมมีระดับแรงจูงใจมากเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะและขอบเขตงาน และด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยบำรุงรักษา โดยรวมมีระดับแรงจูงใจมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความ มั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจไม่ ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน เพศชายมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับเพศหญิง ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน ทุกช่วงอายุ

เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตาม ทักษะของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการ ศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานีในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 10 ด้าน พบว่าทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน และด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศและภูมิลำเนาเดิมที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการ และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณรงค์ สิมลา (2554) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านปัจจัยสภาพและ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความรับผิดชอบ ส่วนในด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ณรงค์ศักดิ์ สาลี (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงาน สำหรับปัจจัยค่าจูง พบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสำเร็จได้แก่ ควรมีการมอบหมายหน้าที่และงานพิเศษ อื่น ๆ นอกจากงานที่มีอยู่ ด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ควรได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร โดยมอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้ปฏิบัติ ด้านลักษณะของงาน ได้แก่การได้รับการมอบหมายงานให้ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่การให้ความภูมิใจในงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้านความก้าวหน้า ควรมีการประชุมอบรมและสัมมนาเพิ่มความสามารถในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ได้แก่การเปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่การให้การมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่การได้รับความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ที่บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่การมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จึงจะสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จได้

ชาลี ปรีงประโคน (2555) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์” วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ใน 3 ด้าน คือ ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด จะได้ดังนี้ คือด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและด้านความเสมอภาคในหน่วยงานตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภาวะผู้นำ รองลงมา ควรมีสวัสดิการ ความมั่นคงและการประกันหลังชีวิตเกษียณให้มากกว่าเดิม และควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมและสนับสนุนด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า ตามลำดับ

บุญรัตน์ แก้วเพชร (2555) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ด้านความต้องการตั้งถิ่นฐานที่อยู่อาศัย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือในผลงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศและด้านความต้องการความปลอดภัย ยกเว้นด้านความต้องการปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 จำแนกตามเพศและศาสนาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นจำแนกตามเพศด้านความต้องการความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและภูมิลำเนาเดิม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐมน พหลทัฬห (2555) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้านคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยค้ำจุน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่วนผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับ

การศึกษา ตำแหน่งและรายได้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะมีผู้บริหารที่ดี ความมั่นคงในการปฏิบัติงานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรทุกคนมีความคิดเป็นแนวทางเดียวกันและเป็นแนวทางที่ดีถึงแม้ว่ามีความแตกต่างในเรื่องของเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ก็ตาม ยังสามารถทำให้บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะช่วยให้การทำงานภายในองค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต่อไป สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภออมลาลาย จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรปรับปรุงในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง เทศบาลตำบลดงลิงโดยการตั้งงบประมาณในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งการปรับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น

ร.ต.ท.ณรงค์ฤทธิ์ ยอดวิชา (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว” วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการสื่อสารในหน่วยงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความภูมิใจในผลงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายและด้านวัตถุประสงค์การทำงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีอายุ ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชลมณ เครือวงษา (2557) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7” วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการคาดหวังความสำเร็จของงานแล้วจะได้รับการรางวัล และด้านคุณค่าของรางวัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามระดับชั้นที่ทำการสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการคาดหวังความสำเร็จของงานแล้วจะได้รับการรางวัล และด้านคุณค่าของรางวัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส.ต.อ.อนุชิต แยม์ยีนยง (2557) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 14 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน คือด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราดไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุ เงินเดือน และอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เสรี คงยีนยง (2557) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการ ตำรวจภูธรภาค 3 และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านการประสานงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ แรงจูงใจในการปฏิบัติมีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 3 ผลการศึกษาพบว่า ประการแรก ตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีการ ประสานงานกับตำรวจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 โดยมีการประสานงานด้าน ความร่วมมือ ด้านวิธีการประสานงาน และด้านเป็นไปตามเป้าหมาย ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 4.22 และ 4.19 ตามลำดับ ประการที่สอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 โดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านความพร้อมของสถานที่ในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 4.23 และ 3.67 ตามลำดับ และประการที่สาม ด้านแรงจูงใจในปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 โดยมีแรงจูงใจในปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้าน สวัสดิการ/ค่าตอบแทน ด้วยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.29 4.13 และ 3.58 ตามลำดับ สำหรับการปฏิบัติงาน ของตำรวจบ้านอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.23 โดยมีระดับการปฏิบัติงาน ด้านการระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการจราจรในเทศกาลสำคัญ ด้านการรักษาสาธารณสุขสมบัติของ หมู่บ้าน ด้านการรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญ และด้านการแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญา ทั่วไปและคดียาเสพติดด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 4.12 4.07 และ 4.04 ตามลำดับ โดยสรุปแล้วปัจจัย ด้านการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มากที่สุด ($\beta = 0.406$) รองลงมาคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.252$) และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta = 0.171$)

อรนุช พาทีทิน (2559) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด” การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นอันดับแรก มีแรงจูงใจในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านสถานภาพในการทำงานด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา กับด้านความมั่นคงในงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าจ้างเงินเดือน มีแรงจูงใจในระดับมาก ตามลำดับผลการเปรียบเทียบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า เพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย บุคลากรที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป-50 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอายุ 50 ปี ขึ้นไป บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี บุคลากรที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป - 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ารายได้ 30,001 บาทขึ้นไป - 40,000บาท บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปี ขึ้นไป-10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปี ขึ้นไป-6 ปี บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสถานภาพโสด

บทที่ 3

กรอบแนวคิดและวิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง โดยมีรายละเอียดขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป จำนวน 40 คน
2. กรอบแนวคิดในการศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การประมวลผลข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

3.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และการอบรม/สัมมนา

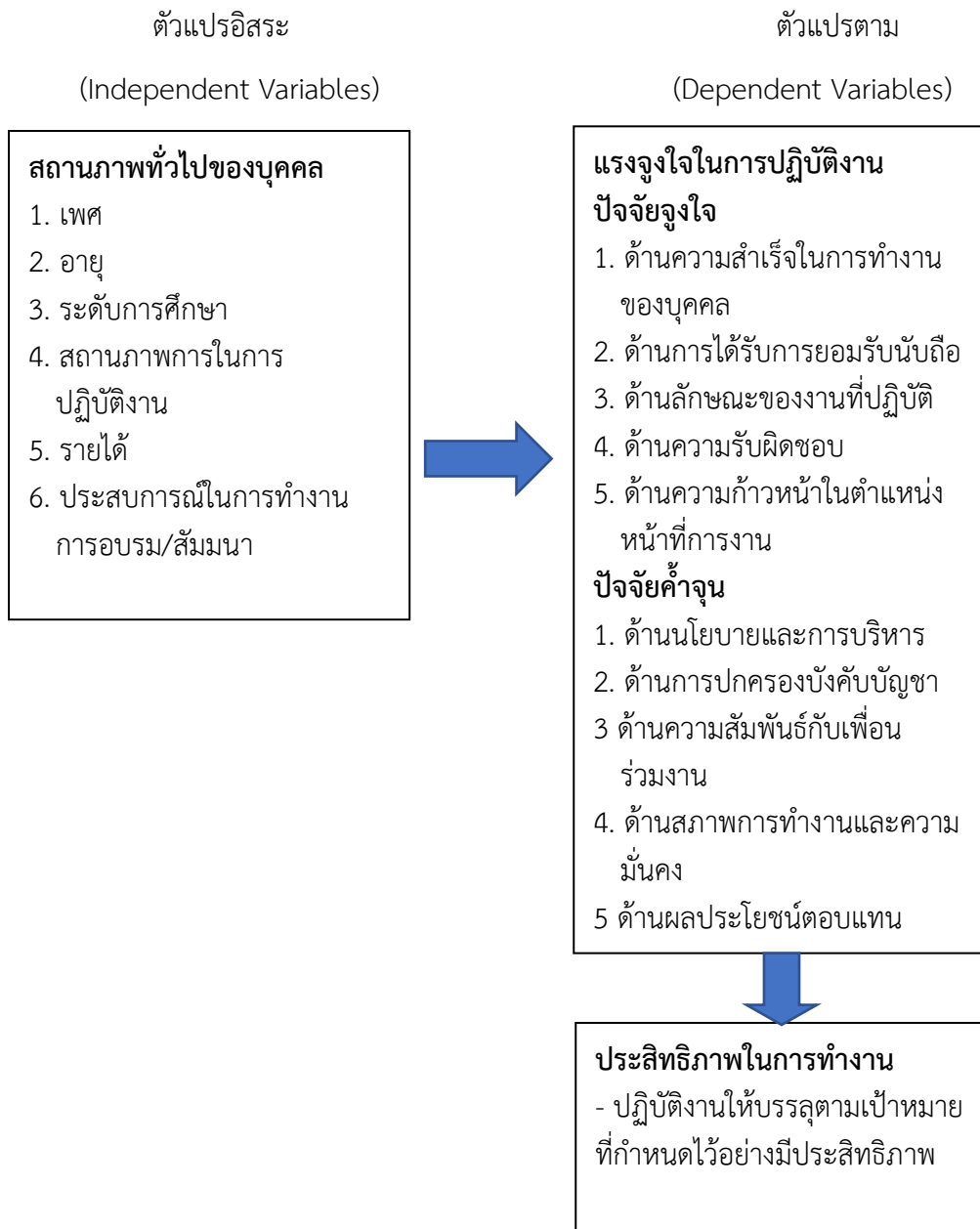
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยมาจากทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงานของเจ้าหน้าที่
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหาร
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. สภาพการทำงานและความมั่นคง
5. ผลประโยชน์ตอบแทน



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 โครงสร้างเนื้อหาแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม มาจากการดัดแปลงแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมกับบริบทที่ศึกษา โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยถามให้เลือกตอบทั้ง 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และการอบรม/สัมมนา

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของพนักงานซึ่งแบ่งออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง ผลประโยชน์ตอบแทน เพื่อจะได้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงประเด็นคำถามของมาตรวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ประเด็นคำถาม	ข้อคำถาม	รวมจำนวนข้อ
ปัจจัยจูงใจ		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	1, 2, 3, 4, 5,6	6
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	7, 8, 9, 10, 11	5
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	12,13, 14,15,16	5
4. ด้านความรับผิดชอบ	17, 18, 19, 20,21	5
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	22, 23, 24, 25,26	5
ปัจจัยค้ำจุน		
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	27, 28, 29, 30,31	5
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	32, 33, 34, 35,36	5
3.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	37, 38, 39, 40,41	5
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	42, 43, 44, 45,46	5
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	47, 48, 49, 50,51	5
รวมจำนวนข้อ		51

3.3.2 เกณฑ์การให้คะแนน

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยข้อคำถามแต่ละข้อใช้มาตราประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด คำตอบแต่ละข้อจะได้รับคะแนนสูงสุด 5 และคะแนนต่ำสุด 1 ตามความหมายของระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

3.3.3 เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง กรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี จำนวน 5 ระดับ โดยนำค่าเฉลี่ยของคะแนนในมาตรวัดมาทำการแบ่งระดับ โดยใช้สูตรดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{การหาอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์ในการแปลผลระดับแรงจูงใจ

4.21 - 5.00	หมายถึง ระดับแรงจูงใจมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง ระดับแรงจูงใจมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง ระดับแรงจูงใจปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง ระดับแรงจูงใจน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด

3.4 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีขั้นตอนในการดัดแปลง และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

3.4.1 การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญในสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลงตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ เมื่อได้คำแนะนำแล้วได้นำมาแก้ไขปรับปรุงในจุดบกพร่อง ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.4.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของมาตรวัด

นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากกลุ่มต่าง ๆ ในสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง คือ จากกลุ่มพัฒนาองค์การและพฤติกรรมสุขภาพ กลุ่มยุทธศาสตร์ กลุ่มโรคติดต่อฯ โดยยุงลาย และกลุ่มกัญญาวิทยาและควบคุมแมลงนำโรค เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ .97

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามเองในช่วงเดือนธันวาคม 2561 จำนวน 40 ชุด เป็นเวลาประมาณ 1 สัปดาห์ และเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบตามเป้าหมาย และรับแบบสอบถามกลับคืนหลังจากทำเสร็จครบจำนวน 40 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

3.6 การประมวลผลข้อมูล

ในการประมวลผลข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์
2. ลงรหัสข้อมูลจากแบบสอบถามทุกข้อ
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ อายุงาน และการอบรม/สัมมนา โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	กลุ่มเป้าหมาย
μ	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มเป้าหมาย
σ	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มเป้าหมาย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	13	32.50
หญิง	27	67.50
รวม	40	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	7	17.50
31 - 40 ปี	11	27.50
41 - 50 ปี	10	25.00
51 ปี ขึ้นไป	12	30.00
รวม	40	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	15	37.50
ปริญญาตรี	23	57.50
ปริญญาโทขึ้นไป	2	5.00
รวม	40	100.00
4. ระดับรายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2	5.00
10,001 - 20,000 บาท	18	45.00
20,001 - 30,000 บาท	7	17.50
มากกว่า 30,000 บาท	13	32.50
รวม	40	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. สถานภาพในการปฏิบัติงาน		
พนักงานจ้างเหมาบริการ	8	20.00
พนักงานราชการ	6	15.00
ลูกจ้างประจำ	7	17.50
ข้าราชการ	19	47.50
รวม	40	100.00
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	16	40
5 - 10 ปี	3	7.50
11 - 15 ปี	5	12.50
16 - 20 ปี	2	5.00
21 ปี ขึ้นไป	14	35.00
รวม	40	100.00
7. จำนวนครั้งที่ได้เข้ารับการอบรม/สัมมนาในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา		
ไม่เคยเลย	2	5.00
1 - 2 ครั้ง	8	20.00
3 - 4 ครั้ง	9	22.50
5 ครั้ง ขึ้นไป	21	52.50
รวม	40	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 และเป็นเพศชาย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาคือมีอายุช่วง 51 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 และน้อยที่สุดคือ มีอายุ ต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมาคือ จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และ น้อยที่สุดคือจบการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5 มีระดับรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง รายได้ 10,001 - 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาคือ มีระดับรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 และ น้อยที่สุดคือ มีระดับรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 มีสถานภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการ มากที่สุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมาคือมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และน้อยที่สุดคือ มีสถานภาพเป็นพนักงานราชการ จำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 15 มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 35 และน้อยที่สุดคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 - 20 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 มีจำนวนครั้งของการเข้ารับการอบรม/สัมมนาในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา 5 ครั้งขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมาคือ มีจำนวนครั้งที่ได้เข้ารับการอบรม/สัมมนา 3 - 4 ครั้ง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และน้อยที่สุดคือ ไม่เคย ได้เข้ารับการอบรม/สัมมนาเลย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ

ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ปัจจัยจูงใจ	3.49	0.69	มาก
2. ปัจจัยค้ำจุน	3.40	0.66	ปานกลาง
รวม	3.45	0.68	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.69$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด ($\mu = 3.49$, $\sigma = 0.69$) รองลงมาคือปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.66$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.77	0.63	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.52	0.71	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.49	0.67	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.49	0.68	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.17	0.74	ปานกลาง
รวม	3.49	0.69	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.49$, $\sigma = 0.69$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มากที่สุด ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.63$) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับ ($\mu = 3.52$, $\sigma = 0.71$) และน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\mu = 3.17$, $\sigma = 0.74$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.50	0.62	มาก
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.28	0.78	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.65	มาก
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	3.45	0.59	มาก
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	3.13	0.65	ปานกลาง
รวม	3.40	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.66$) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มากที่สุด ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.65$) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.50$, $\sigma = 0.62$) และน้อยที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($\mu = 3.13$, $\sigma = 0.65$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ได้รับมอบหมายมักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.97	0.76	มาก
2. สามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น	3.90	0.75	มาก
3. สามารถแก้ไขปัญหาค้นหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.73	0.74	มาก
4. มีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	3.73	0.77	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตน	3.55	0.75	มาก
6. สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	3.70	0.75	มาก
รวม	3.77	0.63	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.63$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมาย มักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\mu = 3.97, \sigma = 0.76$) รองลงมาคือ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อ ป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ($\mu = 3.90, \sigma = 0.75$) และน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของตน ($\mu = 3.55, \sigma = 0.75$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.65	0.84	มาก
2. ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของตน	3.57	0.92	มาก
3. ได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	3.55	0.80	มาก
4. เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของตน	3.48	0.79	มาก
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่เสนอ	3.33	0.85	ปานกลาง
รวม	3.52	0.71	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของบุคคลของ เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.52, \sigma = 0.71$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.65, \sigma = 0.84$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชา กล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของตน ($\mu = 3.57, \sigma = 0.92$) และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นที่เสนอ ($\mu = 3.33, \sigma = 0.85$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.60	0.86	มาก
2. มีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.61	0.88	มาก
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ท้าทาย และ น่าสนใจ	3.44	0.80	มาก
4. สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกลำบาก	3.38	0.72	ปานกลาง
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ	3.41	0.75	มาก
รวม	3.49	0.67	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.49, \sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ($\mu = 3.61, \sigma = 0.88$) รองลงมา คือ ได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ($\mu = 3.60, \sigma = 0.86$) และน้อยที่สุด คือ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกลำบาก ($\mu = 3.38, \sigma = 0.72$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

ด้านความรับผิดชอบ	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. พึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	3.65	0.83	มาก
2. พึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้	3.59	0.80	มาก
3. มีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่	3.46	0.83	มาก
4. มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.38	0.78	ปานกลาง
5. สามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.37	0.82	ปานกลาง
รวม	3.49	0.68	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.49, \sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ พึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน ($\mu = 3.65, \sigma = 0.83$) รองลงมา คือ พึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ ($\mu = 3.59, \sigma = 0.80$) และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ สามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง ($\mu = 3.37, \sigma = 0.82$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ	3.34	0.85	ปานกลาง
2. การปฏิบัติงานในตำแหน่งมีโอกาสก้าวหน้า	3.26	0.84	ปานกลาง
3. ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น	3.15	0.83	ปานกลาง
4. ได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และสายงาน	3.13	0.86	ปานกลาง
5. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานมีความเป็นธรรม	2.96	0.88	ปานกลาง
รวม	3.17	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.17$, $\sigma = 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.85$) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งมีโอกาสก้าวหน้า ($\mu = 3.26$, $\sigma = 0.84$) และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานมีความเป็นธรรม ($\mu = 2.96$, $\sigma = 0.88$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยเฉลี่ย

ด้านนโยบายและการบริหาร	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. องค์กรมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.68	0.80	มาก
2. องค์กรมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	3.56	0.75	มาก
3. องค์กรมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.49	0.76	มาก
4. องค์กรมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน	3.41	0.75	มาก
5. นโยบายในการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.37	0.75	ปานกลาง
รวม	3.50	0.62	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.50$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ องค์กรมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.80$) รองลงมา คือ องค์กรมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ($\mu = 3.56$, $\sigma = 0.75$) และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ นโยบายในการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\mu = 3.37$, $\sigma = 0.62$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครอง บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง กรมควบคุมโรค

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน	3.63	0.84	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ปรารถนา	3.29	0.97	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.20	0.92	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของตน	3.16	0.90	ปานกลาง
5. มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก	3.11	0.98	ปานกลาง
รวม	3.28	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.28$, $\sigma = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.84$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ปรารถนา ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.97$) และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.98$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.85	มาก
2. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน	3.69	0.77	มาก
3. เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือตนเองได้เมื่อได้รับความเดือดร้อน	3.61	0.76	มาก
4. ตนกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	3.49	0.76	มาก
5. ตนและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน	3.59	0.75	มาก
รวม	3.63	0.65	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63, \sigma = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.74, \sigma = 0.85$) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน ($\mu = 3.69, \sigma = 0.77$) และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ตนกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ($\mu = 3.49, \sigma = 0.76$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน	3.46	0.77	มาก
2. ห้องทำงาน และโต๊ะทำงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.49	0.70	มาก
3. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.44	0.67	มาก
4. หน่วยงานเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน	3.50	0.75	มาก
5. หน่วยงานมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.36	0.74	ปานกลาง
รวม	3.45	0.59	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง กรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.45, \sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ หน่วยงานเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน ($\mu = 3.50, \sigma = 0.75$) รองลงมา คือ ห้องทำงาน และโต๊ะทำงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.49, \sigma = 0.70$) และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.36, \sigma = 0.74$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทนของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	3.25	0.80	ปานกลาง
2. พอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	3.08	0.81	ปานกลาง
3. พอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล และด้านบริการต่าง ๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง เป็นต้น	3.11	0.78	ปานกลาง
4. เห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.03	0.83	ปานกลาง
5. สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ทำงานในหน่วยงานนี้	3.16	0.92	ปานกลาง
รวม	3.13	0.65	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทนของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.13$, $\sigma = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.80$) รองลงมา คือ สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ทำงานในหน่วยงานนี้ ($\mu = 3.16$, $\sigma = 0.92$) และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือ เห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม ($\mu = 3.03$, $\sigma = 0.83$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการวางแผนปรับปรุงการให้บริการของกลุ่มบริหารทั่วไป ของสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการต่อไป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา โดยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง มีผลดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง อายุช่วง 31 - 40 ปี มากที่สุด รองลงมาคือ 51 ปีขึ้นไป และน้อยที่สุดคือ มีอายุ ต่ำกว่า 31 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด รองลงมาคือจบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และน้อยที่สุดคือจบการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป มีระดับรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มากที่สุด รองลงมาคือ มีระดับรายได้มากกว่า 30,000 บาท และน้อยที่สุดคือมีระดับรายได้ต่ำกว่า 10,000 มีสถานภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการ มากที่สุด รองลงมาคือมีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ และน้อยที่สุดคือ มีสถานภาพเป็นพนักงานราชการ มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป และน้อยที่สุดคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 - 20 มี จำนวนครั้งของการเข้ารับการอบรม/สัมมนาในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา 5 ครั้งขึ้นไป มากที่สุด รองลงมาคือ มีจำนวนครั้งที่ได้เข้ารับการอบรม/สัมมนา 3 - 4 ครั้ง และน้อยที่สุดคือ ไม่เคย ได้เข้ารับการอบรม/สัมมนาเลย

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง ดังนี้

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 โดยปัจจัยจูงใจส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.49 ส่วนปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.40

เมื่อพิจารณาด้านปัจจัยจิตใจ พบว่าเจ้าหน้าที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า เจ้าหน้าที่มีระดับจูงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คืองานที่ได้รับมอบหมายมักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ รองลงมา คือสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของตนและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่เสนอ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ รองลงมา คือลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ทำหาย และน่าสนใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ

ด้านความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน รองลงมา คือ พึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ สามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งมีโอกาสก้าวหน้า และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานมีความเป็นธรรม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งเสริมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง กรมควบคุมโรค พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ องค์กรมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม รองลงมา คือ องค์กรมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือ นโยบายในการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ปรารถนา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ตนกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ หน่วยงานเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ห้องทำงาน และโต๊ะทำงาน มีเพียงพอในการปฏิบัติงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ รองลงมา คือ สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ทำงานในหน่วยงานนี้ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ เห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดให้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม

2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับส่วนบุคคลของ ผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง กล่าวได้ว่าการดำเนินการวิจัยสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยผู้วิจัยได้มีประเด็นที่สำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านข้อมูลส่วนบุคคลของ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีระดับรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง รายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาทมากที่สุดมีสถานภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการมากที่สุด ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุดจำนวนครั้งของการเข้ารับการอบรม/สัมมนาในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา 5 ครั้งขึ้นไปมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของอรนุช พาทีทิน (2559) อภิปรายได้ว่าเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสภาพการทำงานเป็นข้าราชการ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และ 50 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นช่วงอายุที่เป็นวัยทำงาน ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก มองหาความก้าวหน้าในอาชีพ ต้องการความยอมรับนับถือ และต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

2.2. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง จากการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครั้งนี้รวม 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่ากลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ เป็นต้น เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อน เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ พอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาลและด้านบริการต่าง ๆ ของหน่วยงาน เจ้าหน้าที่มีโอกาสที่จะและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่นการศึกษาต่อ การฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น หน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นอย่างดี และมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จึงส่งผลให้เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลงที่ปรารถนาให้บุคลากรของสำนักฯ ทุกคนมีประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานและการครองชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิเมธ ทัศไทย (2550) ที่กล่าวว่าข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง งานวิจัยของบุษบา รัตนมงคล (2551) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมนพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของวราพร มะโนเพ็ญ (2551) ที่กล่าวว่า พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก

งานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554) กล่าวว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานีในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของณรงค์ สิมลา (2554) กล่าวว่า ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสถานศึกษาในพื้นที่การศึกษาตาก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย มีรายละเอียดดังนี้

จากผลประเด็นคำถามด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจส่งผลต่อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนของปัจจัยจูงใจเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรียงตามลำดับ คือ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล พบว่าเจ้าหน้าที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ งานที่ได้รับมอบหมายมักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ สามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เป็นเพราะ สำนักโรคติดต่อฯ นำโดยแมลง ประารถมาให้เจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน จึงได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาได้สะดวกและเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกคนแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า เจ้าหน้าที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ผลงานของเจ้าหน้าที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และเพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ แต่ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นที่เจ้าหน้าที่เสนอ

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า เจ้าหน้าที่ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จ โดยไม่รู้สึกลำบาก มีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ เนื่องจากหน่วยงานเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความรู้ความสามารถและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงแนวทางในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่าเจ้าหน้าที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า เจ้าหน้าที่ที่พึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน พึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ การได้มีอำนาจในการรับผิดชอบงานและมีอิสระในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากหน่วยงานมีนโยบายในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นสำคัญ โดยพิจารณาจากงานที่เจ้าหน้าที่รับผิดชอบและความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า เจ้าหน้าที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมการฝึกอบรม สัมมนา แต่ขาดการส่งเสริมเรื่องการลาศึกษาต่อเหมือนเจ้าหน้าที่กลุ่มงานวิชาการทำให้เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป ขาดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

6. ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า หน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารภายในเป็นอย่างดี และหน่วยงานมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นเพราะหน่วยงานมีหน้าที่ต้องดูแลประชาชนให้รอดพ้นจากโรคติดต่อฯ โดยแมลง เช่น โรคไข้เลือดออก โรคมาลาเรีย และโรคอื่น ๆ ที่นำโดยแมลง ทำให้มีการดูแลพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความสามารถ ส่งผลให้ประชาชนได้รับการดูแลสุขภาพที่ดีต่อไป

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าเจ้าหน้าที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า เจ้าหน้าที่ที่พึงพอใจและยอมรับความรู้ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา แต่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ขาดโอกาสที่จะเข้าพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา อาจเนื่องมาจากสำนักฯ มีการปรับเปลี่ยนผู้บังคับบัญชามาก ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่กล้าเข้าหาเพื่อปรึกษาหารือ และขาดความมั่นใจในการให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนขาดความมั่นใจว่าผู้บังคับบัญชาจะให้ความเป็นธรรมแก่เจ้าหน้าที่ทั้งหมดได้

8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าเจ้าหน้าที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า เจ้าหน้าที่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน สามารถช่วยเหลือได้เมื่อได้รับความเดือดร้อน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว และมีความสามัคคีกัน เป็นเพราะองค์กรมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน มีการให้เกียรติ จริงใจ เอื้ออาทรและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

9. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง พบว่า เจ้าหน้าที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า หน่วยงานเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ห้องทำงานและโต๊ะทำงาน มีเพียงพอในการปฏิบัติงาน เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและทันสมัย สะดวกที่จะนำมาใช้งาน เป็นเพราะหน่วยงานมีเป้าหมายในการทำงานโดยคำนึงถึงคนเป็นหลัก จึงมีการปรับปรุงหน่วยงานให้มีความทันสมัย และมีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานที่ครบถ้วนเพียงพอ

10. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน พบว่าเจ้าหน้าที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่าเจ้าหน้าที่มีความพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล และด้านบริการต่าง ๆ สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานในหน่วยงานนี้ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ แต่เจ้าหน้าที่ไม่ค่อยมีความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มในแต่ละปี คิดว่าไม่เหมาะสม แต่ด้วยความจำกัดทางงบประมาณ หน่วยงานจึงไม่อาจช่วยเหลือหรือเลื่อนเงินเดือนให้ได้มากตามความปรารถนาของเจ้าหน้าที่

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง บางปัจจัยที่หน่วยงานควรมีการปรับปรุงเพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ดังนี้

3.1.1 เพิ่มปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้วิจัยขอเสนอว่าควรให้เจ้าหน้าที่เห็นช่องทางการเติบโตในสายงานของตนเอง เช่น การส่งเสริมแนวทางการสอบเปลี่ยนตำแหน่งงาน พัฒนาเจ้าหน้าที่รายบุคคล

3.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ หน่วยงานควรมีแนวทาง และนโยบายอย่างชัดเจนสำหรับการกล่าวชมเชยหรือให้รางวัลกับเจ้าหน้าที่ในกรณีที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และส่งเสริม เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานควรมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานที่ท้าทาย น่าสนใจ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น อันจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่เร่งสร้าง “สมรรถนะ” และ “ผลงาน” มากขึ้น เพื่อแข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นสมรรถนะของบุคคล และผลสัมฤทธิ์ของงาน

3.1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารระดับสูงควรให้โอกาสเจ้าหน้าที่เลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารเป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษากรณีเจ้าหน้าที่เหล่านั้นไม่สามารถทำงานดังกล่าวได้

3.1.5 ด้านนโยบายและการบริหาร ต้องมีหลักเกณฑ์และความชัดเจน โดยเป็นนโยบายที่สามารถปฏิบัติได้ และง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ตลอดจนให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าการบริหารของหน่วยงานเป็นแบบครอบครัวเดียวกัน

3.1.6 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารควรใช้คุณธรรมในการบริหารงาน ให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกันและมีภาวะของความเป็นผู้นำ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ยอมรับการบังคับบัญชาของผู้บริหาร

3.1.7 ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ผู้บริหารของหน่วยงาน ควรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานโดยการพิจารณาค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของเจ้าหน้าที่เป็นการส่งผลให้เจ้าหน้าที่แสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา

3.2 ข้อจำกัดในการวิจัย

ในการออกแบบแบบสอบถามนั้นทางผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สามารถรวบรวมข้อมูลได้ตรงกับจุดประสงค์ของงานวิจัยนี้เท่านั้น แต่ข้อมูลที่ได้รับอาจจำกัดอยู่แค่ในแบบสอบถามเท่านั้น ซึ่งข้อมูลสำคัญบางอย่างอาจต้องอาศัยข้อมูลเชิงลึกจากการสังเกตหรือการสัมภาษณ์เพิ่มเติม

3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษางานในหน่วยงานให้ครอบคลุมทุกด้าน ควรทำหลากหลายได้แก่

3.3.1 การวิจัยในลักษณะอื่นนอกเหนือจากการวิจัยแบบสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลหลากหลาย ซึ่งอาจมีคำอธิบายแตกต่างไปจากวิธีการสำรวจ

3.3.2 ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ในหน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ เพื่อจะได้ข้อมูลที่กว้างขวางและหลากหลายมากขึ้น เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยในการศึกษามีความแตกต่างกัน

3..3.3 ในการทำวิจัยในครั้งต่อไป ควรเพิ่มวิธีการวิจัยอื่น ๆ เข้าไปผสมผสานในการทำวิจัยเรื่องนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การเก็บข้อมูลมีรายละเอียด และมีเนื้อหาที่เพิ่มมากขึ้น โดยการเก็บข้อมูลอาจจะมีการรวบรวมเกี่ยวกับประสบการณ์ และแนวคิดส่วนบุคคลที่เป็นเชิงพรรณนา เจาะลึกและตรงประเด็น เพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูล ช่วยให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องและครอบคลุมยิ่งขึ้น

3..3.4 ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมุมมองทัศนคติจากผู้บริหารในหน่วยงานด้วย เพื่อเป็นการศึกษาข้อมูลทั้ง 2 ด้าน จะได้มีข้อมูลประกอบการพิจารณาประเด็นต่าง ๆ อย่างครอบคลุมมากขึ้น นอกจากนี้ยังพิจารณาได้ว่าในฐานะผู้บริหารหน่วยงานจะสามารถตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้มากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษามาใช้ประกอบกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.3.5 ควรมีการศึกษาในรูปแบบดังกล่าวกับเจ้าหน้าที่ทั้งหมดในสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลงเพื่อหาการเปรียบเทียบตัวแปรต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

บรรณานุกรม

- ชาลี ประจประโคน. 2555. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรคูเมือง
อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- ชลมณ เครือวงษา. 2557. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระแก้ว สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐนิตา ปัตตานี. 2546. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐวัตร สนมหอม. 2550. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท สัมมาการ
จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธนิกานต์ มาชะศิริรานนท์. 2545. เทคนิคการจูงใจพนักงานกรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ทบุ๊กส์.
- ณรงค์ สิมลา. 2554. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาตาก เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- ร.ต.ท.ณรงค์ฤทธิ์ ยอดวิชา. 2556. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการ
ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์ศักดิ์ สาลี. 2554. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจข้าราชการครูใน
อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิธิเมธ หัศไทย. 2550. แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร.
ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษบา รัตนมงคล. 2551. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมน้ำเค็มพัฒนา.
ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญรัตน์ แก้วเพชร. 2555. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนราธิวาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณราย ททรัพย์ประภา. 2529. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร:โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์.

- เย็นตะวัน แสงวิเศษ. 2554. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด
อาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ลัดดา กุลนันทน์. 2544. **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่ง
ประเทศไทย.** ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราพร มะโนเพ็ญ. 2551. **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัด ธนาคารออมสิน
เขตบางแค.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.
- วิสาขา เทียมลม. 2551. **แรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
รายงานการวิจัย กองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.**
- วิสาขา เทียมลม. 2551. **แรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
รายงานการวิจัย กองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.**
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542. **ทฤษฎีองค์การ (ฉบับมาตรฐาน).** กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด
- ศุภวรรณ รัตน์โอภาส. 2550. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงแรม เอ - วัน
เดอะรอยัลครุส พัทยา.** ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริรักษ์ วรรณระพี. 2548. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.**
- สุพัตรา สุภาพ. 2536. **เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่.** กรุงเทพมหานคร: ธรรมนิติการพิมพ์.
- สุรัตน์จี คุณระกุล. 2550. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยในเขต
กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวรรณีย์ ทับทิมอ่อน. 2548. **แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบางปะกง จำกัด.
จำกัด.** ปัญหาพิเศษคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง 2561. **ความเป็นมาสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง. คำนวนที่ 12 ธันวาคม 2561 จาก
<https://ddc.moph.go.th/th/site/office/view/thaivbd>**
- เสรี คงยืนยง. 2557. **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการ ตำรวจภูธรภาค 3.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.**
- อรนุช พาทีทิน. 2559. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**

อนิวัช แกวจำนงค์. 2550. **หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย
ทักษิณ.**

ส.ต.อ.อนุชิต แยมยีนยง. 2557. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.**

ด.ต.อดุลย์ สุขจิต. 2552. **พฤติกรรมผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายงาน
ป้องกันและปราบปรามในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี**

Yamane, T. 1967. Elementary Sampling Theory. New Jersey: Prentice Hall.

ภาคผนวก ก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหาร
ทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. ✓ แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทั่วไป สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง
2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ
ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบทุกข้อ และตอบตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือประสบการณ์ที่เป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่
มีผลกระทบต่อตัวท่าน หรือหน่วยงานแต่ประการใด ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะได้รับการเก็บ
รักษาไว้เป็นความลับ และนำผลมาใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ



1. ชาย



2. หญิง

2. อายุ



1. ต่ำกว่า 31 ปี



2. 31 – 40 ปี



3. 41 – 50 ปี



4. 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโทขึ้นไป

4. ระดับรายได้

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. 10,000 – 20,000 บาท

3. 20,001 – 30,000 บาท

4. มากกว่า 30,000 บาท

5. สถานภาพในการปฏิบัติงาน

1. พนักงานจ้างเหมาบริการ

2. พนักงานราชการ

3. ลูกจ้างประจำ

3. ข้าราชการ

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี

2. 5 – 10 ปี

3. 11 – 15 ปี

4. 16 -20 ปี

5. 21 ปี ขึ้นไป

7. จำนวนครั้งที่ได้เข้ารับการอบรม/สัมมนาในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา

1. ไม่เคยเลย

2. 1 – 2 ครั้ง

3. 3 – 4 ครั้ง

4. 5 ครั้งขึ้นไป

ข้อความ		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ						
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล						
1.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
2.	ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น					
3.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
4.	ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ					
5.	ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
6.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
7.	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
8.	ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน					
9.	ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่าน ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
10.	เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
11.	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
12.	ท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
13.	ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
14.	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ท้าทาย และน่าสนใจ					
15.	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกลำบาก					
16.	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ					
ด้านความรับผิดชอบ						
17.	ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน					
18.	ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้					
19.	ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่					
20.	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
21.	ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง					

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
22.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ					
23.	การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้า					
24.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น					
25.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความ เจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และสายงาน					
26.	การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน ของท่านมีความเป็นธรรม					
ปัจจัยค้ำจุน						
ด้านนโยบายและการบริหาร						
27.	องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
28.	องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
29.	องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
30.	องค์กรของท่านมีการบริหารงานเป็นแบบครอบครัวเดียวกัน					
31.	นโยบายในการบริหารงานของหน่วยงานของท่านง่ายต่อการนำไปใช้					
ด้านการปกครองบังคับบัญชา						
32.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน					
33.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา					
34.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเท่าเทียมกัน					
35.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน					
36.	ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
37.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
38.	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน					
39.	เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความเดือดร้อน					
40.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว					
41.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน					

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง						
42.	เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวน เพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน					
43.	ห้องทำงาน และ โต๊ะทำงาน มีเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
44.	สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
45.	หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน					
46.	หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน						
47.	เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และ ความสามารถ					
48.	ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี					
49.	ท่านพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่า รักษาพยาบาล และด้านบริการต่าง ๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง เป็นต้น					
50.	ท่านเห็นว่าบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดใ้ช้อยู่ในปัจจุบัน มีความเหมาะสม					
51.	สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในหน่วยงานนี้					