



ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง

จังหวัดบุรีรัมย์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

ดาวัณย์ ตีสวัสดิ์

**เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**FACTORS AFFECTING THE JOB MOTIVATION OF PERSONNEL
UNDER NANGRONG HOSPITAL, NANGRONG DISTRICT,
BURIRAM PROVINCE**

Lawan Disawat

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration Program in Public Administration**

November 2012

Copyright of Buriram Rajabhat University

| | | | |
|--------------------------|---|---------------|------------------|
| ชื่อเรื่อง | ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ | | |
| ผู้วิจัย | ลาวัณย์ คีสวัสดิ์ | | |
| ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ | รองศาสตราจารย์ประชัน คณะเนวัน | ที่ปรึกษาหลัก | |
| | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ | ที่ปรึกษาร่วม | |
| ปริญญา | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | สาขาวิชา | รัฐประศาสนศาสตร์ |
| สถานศึกษา | มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ | ปีที่พิมพ์ | 2555 |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผลการตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซีและ มอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามกลุ่มภารกิจงานตามสัดส่วน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9475 สถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมาได้แก่ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรปรับเงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน รองลงมาคือ ควรให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และควรมีการคัดเลือกผู้ที่จะเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน ภายในประเทศและต่างประเทศอย่างเป็นธรรม ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

TITLE Factors Affecting the Job Motivation of Personnel under Nangrong Hospital,
Nangrong District, Buriram Province

AUTHOR Lawan Disawat

INDEPENDENT STUDY ADVISORS

Associate Professor Prajan Kanewan Major Advisor

Assistant Professor Dr. Sa-nguan Sangwiwat Co-advisor

DEGREE Master of Public Administration **MAJOR** Public Administration

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2012

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the factors affecting the job motivation of personnel under Nangrong Hospital, Nangrong District, Buriram Province in 7 aspects, namely operational compensation, working advancement, acceptability, organizational equality, colleague relationship, superior relationship, and working environment. The samples were 242 personnel, selected by using the Table of Krejcie and Morgan, and simple random sampling technique. The research instrument used for collecting the data was a 3-part questionnaire, including check list, 5-rating scale, and open-ended form with its reliability at 0.9475. The statistics used to analyze the collected data were percentage, mean, and standard deviation. The findings were as follows:

1. The factors affecting the job motivation of personnel under Nangrong Hospital, Nangrong District, Buriram Province as a whole were at moderate levels. When considering in each aspect, it was found that the colleague relationship was at a high level; whereas, the rest aspects were at moderate levels. The rankings from the most to the least aspect were superior relationship, followed by organizational equality while the least aspect was operational compensation.

2. The additional opinions and suggestions with the highest percentages were that the salary and wages should be adapted according to the present economics and society, followed by the further study should be supported, and the selection of personnel for attending the training, seminars, study visits both in Thailand and overseas should be fair, respectively.

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย
ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประจักษ์ ตะเนวัน ประธานกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ กรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำปรึกษา
แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบคุณบัณฑิต
วิทยาลัยที่ได้เอื้ออำนวยและประสานงานในการจัดทำการค้นคว้าอิสระ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านคือ ดร.ผดุงชาติ ยงดี คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ดร.กระพันธ์ ศรีงาน รองคณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวมินทร์ ประชานันท์ รองคณบดี
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือสำหรับ
ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลนางรอง ข้าราชการและลูกจ้าง สังกัด โรงพยาบาล
นางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
และครอบครัวของผู้วิจัยที่เป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้รับจากการทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็น
เครื่องบูชาพระคุณแต่บิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน
ให้เกิดสติปัญญา ความรู้และวิชาชีพ ตลอดจนจรรยาบรรณในการดำเนินชีวิตแก่ผู้ศึกษาตลอดมา

ลาวัญย์ ดีสวัสดิ์

สารบัญ

| บทที่ | หน้า |
|---|-----------|
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย..... | 2 |
| ความสำคัญของการวิจัย..... | 2 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 2 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 3 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 5 |
| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ..... | 5 |
| แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน..... | 8 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... | 13 |
| บริบทของโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์..... | 28 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 31 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 36 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 36 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 37 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 39 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 39 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 40 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 41 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 41 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 41 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 41 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 53 |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย..... | 53 |
| วิธีดำเนินการวิจัย..... | 53 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 54 |
| อภิปรายผล..... | 55 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 58 |
| ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้..... | 58 |
| ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป..... | 59 |
| บรรณานุกรม..... | 60 |
| ภาคผนวก..... | 65 |
| ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย... | 66 |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย..... | 70 |
| ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามสำหรับการวิจัย..... | 72 |
| ภาคผนวก ง แบบสอบถามสำหรับการวิจัย..... | 74 |
| ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสำหรับการวิจัย..... | 81 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 83 |

สารบัญตาราง

| ตาราง | หน้า |
|---|------|
| 1 การเปรียบเทียบทฤษฎี X กับ Y ของ McGregor..... | 26 |
| 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 37 |
| 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 42 |
| 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน..... | 44 |
| 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อ..... | 45 |
| 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมและรายข้อ..... | 46 |
| 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายข้อ..... | 47 |
| 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน โดยภาพรวมและรายข้อ..... | 48 |
| 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมและรายข้อ..... | 49 |
| 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้อ..... | 50 |
| 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ..... | 51 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง | หน้า |
|--|------|
| 12 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ..... | 52 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานมีเป้าหมายที่สำคัญ คือต้องทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บุคลากรในองค์กรถือเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง สำหรับทุกองค์กร หากการจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบกพร่องหรือผิดพลาดย่อมทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้ยาก สาเหตุก็เนื่องมาจากบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะออกมาดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำงานนั้น ๆ ซึ่งการที่บุคลากรจะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีนั้น ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศการทำงานจะช่วยสนับสนุนความสำเร็จในงานนั้น ๆ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าขาดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นแล้ว งานนั้นอาจไม่ประสบความสำเร็จ การบริหารงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพ

ปัญหาการทำงานเกิดขึ้นจากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ ทำให้องค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ พยายามที่จะแก้ไขปัญหานั้น โดยองค์กรพยายามศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างในองค์กรทั้งทางบวกและทางลบ ทั้งนี้หากองค์กรสามารถลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลงได้ก็จะช่วยให้หน่วยงานหรือองค์กรสามารถนำเอาความรู้ความสามารถ ความชำนาญของแต่ละบุคคลนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จิราภรณ์ ขวัญบัว. 2546 : 1-2)

การที่จะให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น ทုံมความสามารถในการทำงานนั้น จำเป็นต้องสร้างภาวะที่กระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการของข้าราชการและลูกจ้าง เพื่อสร้างความพอใจในการทำงานซึ่งก็คือการสร้างแรงจูงใจนั่นเอง องค์กรต้องมีปัจจัยเพื่อสนองตอบความต้องการของบุคลากรนอกจากเงินเดือนและค่าจ้าง ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจซึ่งจะส่งผลต่อเจตคติและความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องกระตุ้นให้ข้าราชการและลูกจ้างทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานในองค์กรให้นานที่สุด

โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มักประสบปัญหาเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการให้บริการผู้ป่วย และงานสนับสนุนอื่น ซึ่งมีสาเหตุหลายประการ แต่แรงจูงใจ

เป็นอีกประการหนึ่งในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ขาดการบริการจัดการที่ดี ขาดการเอาใจใส่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน การใช้บุคลากร ไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ส่งผลให้งานที่ออกมาไม่ประสบผลสำเร็จ หรือไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

ฉะนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงพยาบาลนางรองต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

2. เป็นสารสนเทศในการนำไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์และ โรงพยาบาลชุมชนอื่น ๆ ในจังหวัดบุรีรัมย์ เกี่ยวกับการกระตุ้นและสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 7 ด้านโดยการบูรณาการตาม ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71 ; อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2545 : 335) ได้แก่ ด้านผลการตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 650 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี มอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ . 2542 : 148) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามกลุ่มภารกิจงานตามสัดส่วน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้เข้าใจความหมายศัพท์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ปัจจัย หมายถึง เหตุอันเป็นทางให้เกิดผล

2. แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดัน แรงกระตุ้น เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยใน 7 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านผลการตอบแทนในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเหมาะสมและเพียงพอของเงินเดือนค่าตอบแทนปฏิบัติงานล่วงเวลา และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่หน่วยงานมีให้

3.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเล่าเรียน การฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ รวมไปถึงความมั่นคงและปลอดภัยจากการปฏิบัติงานด้วย

3.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ปฏิบัติมีโอกาสดูเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่อง ชมเชย รวมไปถึงการได้รับการคัดเลือกให้เป็นบุคคลดีเด่นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3.4 ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน หมายถึง บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค การมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล รวมไปถึงการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานอย่างเป็นธรรม

3.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน การรับฟังปัญหา การทำงานเป็นทีม และการให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำ ปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา

3.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศ ภูมิศาสตร์ วัตถุหรือสิ่งของที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ เช่น แสง เสียง อากาศ บริเวณรอบ ๆ โต๊ะทำงาน และรวมไปถึงอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

4. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวนักเรียนทุน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างรายวัน และพนักงานราชการ

4.1 ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการ สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

4.2 ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้าง ที่จ้างจากหมวดเงินงบประมาณ

4.3 ลูกจ้างชั่วคราวนักเรียนทุน หมายถึง ลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เพื่อรอบรรจุเป็นข้าราชการ จ้างจากหมวดเงินประกันสุขภาพถ้วนหน้า โรงพยาบาลนางรอง

4.4 ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างที่จ้างจาก หมวดเงินบำรุง โรงพยาบาลนางรอง

4.5 ลูกจ้างรายวัน หมายถึง ลูกจ้างที่จ้างจาก หมวดเงินบำรุง โรงพยาบาลนางรอง ที่ได้รับค่าจ้างเฉพาะวันที่ขึ้นปฏิบัติงาน

4.6 พนักงานราชการ หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจาก หมวดเงินงบประมาณ ที่มีสัญญาจ้าง 4 ปี

5. โรงพยาบาล หมายถึง โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. บริบทของโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การบอกลักษณะแรงกระตุ้นของบุคคล โดยอาศัยเพียงการสังเกตพฤติกรรมนั้นจะทำได้ยากเพราะเหตุว่าแรงกระตุ้นอย่างเดียวกันอาจมีพฤติกรรมเป็นหลายแบบในทางตรงกันข้าม แรงกระตุ้นที่ต่างกันทำให้เกิดพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้ (มหาวิทยาลัยเกริก, 2554 : ออนไลน์)

1. แรงกระตุ้นอาจมองเห็นได้ (Overt) หรืออาจถูกปิดบัง (Covert) ไว้ การกระทำของคนนั้นยากที่จะหาคำตอบที่แท้จริงได้ว่ามาจากสาเหตุใด แม้บุคคลนั้นๆ เองอาจไม่ทราบเกี่ยวกับแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของคน แต่จากการค้นคว้าในห้องทดลองและการสังเกตจากการตรวจรักษา นักจิตวิทยาสามารถหาขอบเขตที่จะวิเคราะห์แรงกระตุ้นได้ ขอบเขตที่ใช้ในการนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการ (Need) และแรงขับ (Drive)

2. ความต้องการ มาจากการขาดสมดุลทั้งภายในร่างกายเองและสิ่งแวดล้อมภายนอก ร่างกายและทำให้เกิดแรงขับขึ้น ความต้องการของคนมีมากบ้างน้อยบ้างอยู่ตลอดเวลาและทุกคนล้วนมีความต้องการด้วยกัน

3. แรงขับ เป็นสิ่งเร้าที่เกิดจากความต้องการ คือ เมื่อเกิดความต้องการและจะทำให้เกิดความกระวนกระวายหาช่องทางที่จะบำบัดความต้องการให้หายไป ภาวะความกระวนกระวายและการหาช่องทางบำบัดความต้องการนี้เอง เรียกว่า แรงขับ

รากฐานของการจูงใจ

โดยทั่วไปผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ (ความปรารถนาที่จะทำงาน) ความสามารถ (ความสามารถที่จะทำงาน) สภาพแวดล้อมของงาน (เครื่องมือและข้อมูลที่

ต้องใช้ทำงาน) ดังนั้น การจูงใจจะมีความสำคัญเพราะว่า การจูงใจจะกระทบต่อการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 อย่าง (มหาวิทยาลัยเกริก. 2554 : ออนไลน์)

1. ความสามารถ
2. สภาพแวดล้อม
3. แรงจูงใจ

กระบวนการจูงใจ

การจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน มนุษย์จะมีพลังในการกระทำ มีความพยายาม เพื่อที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น กระบวนการจูงใจที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยเกริก. 2554 : ออนไลน์)

1. การรับรู้ความต้องการ
2. การพิจารณาวิถีทางที่จะตอบสนองความต้องการ
3. การมีพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย
4. การประเมินรางวัล

แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรม ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะที่สำคัญคือ จะเป็นพฤติกรรมที่มีพลัง มีเป้าหมาย และมีความคงทน นั่นคือตราบดีที่ยังมีแรงจูงใจบุคคลจะไม่ล้มเลิกในการแสดงพฤติกรรมง่าย ๆ ดังนั้นจึงเป็นคำตอบได้ว่า เพราะอะไรบางคนจึงขยันทำงานมากกว่าบางคน เพราะอะไรบางคนจึงทุ่มเทในการทำงาน ในขณะที่บางคนเฉื่อยชาในการทำงาน สิ่งซึ่งอยู่เบื้องหลังของการแสดงพฤติกรรม ก็คือผลจากระดับ และลักษณะของแรงจูงใจที่แตกต่างกันนั่นเอง เป็นตัวผลักดันให้แสดงพฤติกรรม ดังนั้น การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ จะช่วยให้สามารถทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งนำไปใช้ในการปรับพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ขององค์กรได้ (มหาวิทยาลัยเกริก. 2554 : ออนไลน์)

ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) คือสิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการพลังกดดัน หรือความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ

ทิพวรรณ โชคไพศาล (ม.ป.ป. : ออนไลน์) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางกายภาพหรือแรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการจำเป็นทางร่างกาย ซึ่งเป็นความขาดหรือบกพร่องที่เกิดภายในตัวมนุษย์เมื่อเกิดความขาดชั้นมนุษย์ก็จะแสดงพฤติกรรมที่มีเป้าหมายเพื่อลดความขาดนั้น และทำให้ร่างกายกลับเข้า

สู่สภาพปกติหรือ สภาวะสมดุล (Homeostatic) การรักษาสภาวะสมดุลนี้อาจเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติภายในร่างกายรู้สึกร้อนเกินไป ก็จะมีการหลั่งของเหงื่อเพื่อระบายความร้อน เนื่องจากแรงจูงใจทางกายภาพเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการพื้นฐานจำเป็นของมนุษย์ซึ่งจะขาดเสียไม่ได้จึงมักใช้ชื่อเรียกแรงจูงใจชนิดนี้ว่า แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motives)

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยาหรือแรงจูงใจทางสังคม (Psychological Motives หรือ Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจและสังคม โดยทั่วไปเกิดจากการเรียนรู้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากการที่บุคคลที่ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมแรงจูงใจทางจิตวิทยานี้ ถึงแม้ไม่ได้รับการตอบสนองก็ไม่มีผลโดยตรงต่อการใช้ชีวิตอยู่แต่ผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกและสภาพจิตใจของบุคคล

สุรางค์ โค้วตระกูล (2544 :169) แบ่งประเภทของแรงจูงใจในแนวทางเดียวกันเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intensive Motivation) เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมจากภายนอก เพราะเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้แสดงพฤติกรรม มองเห็นคุณค่าในตัวเอง มีความสุขหรือพึงพอใจในสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกมีความสุขนั้นเองที่เป็นรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เขาได้รับ เช่น การเล่นเกม การร้องเพลงในห้องน้ำ การเก็บรักษาไดอารี่ส่วนตัว เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extensive Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก จูงใจให้เกิดพฤติกรรมเป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทน รางวัล หรือหลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงปรารถนา แรงจูงใจเหล่านี้ เช่น แรงเสริมชนิดต่างๆ ตั้งแต่คำติชม รางวัลที่เป็นสิ่งของเงิน ตัวแปรต่างๆ ที่มาจากบุคคล ลักษณะของเหตุการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

นางลักษณะ ไหว้พรหม (2547 : ออนไลน์) แบ่งอย่างกว้างๆ ได้ 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physiologic Motives) เป็นแรงจูงใจที่ติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิต เช่น ความหิว ความกระหายน้ำ ความต้องการทางเพศ

2. แรงจูงใจทั่วไปที่ไม่ใช่การเรียนรู้ หรือแรงจูงใจทั่วไป (Unlearned or General Motives) เป็นแรงจูงใจที่ไม่ได้เกิดขึ้นเพราะการเรียนรู้ และไม่ใช่อุบัติขึ้นเพราะความเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เป็นความต้องการส่วนบุคคล เช่น ความต้องการเคลื่อนไหว และทำกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว ความต้องการความรักใคร่เอ็นดู

3. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพราะการเรียนรู้ไม่ใช่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เกิดขึ้นเพราะการที่บุคคลได้เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุที่คนเป็นสัตว์สังคม ดังนั้นพฤติกรรมส่วนใหญ่จึงได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ สถาบันต่างๆ

วัฒนธรรม ค่านิยม ความนึกคิด ความเชื่อถือ ขนบธรรมเนียมประเพณี ศาสนา เป็นต้น แรงจูงใจทางสังคม ได้แก่ ความต้องการให้สังคมยอมรับนั่นเอง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ชี้นำไปสู่เป้าหมายของการทำงาน การศึกษาแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

พูนเก็ดต์ (Plunkett. 1995 : 232) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือแรงผลักดันในตัวบุคคลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลนั้น เป็นกระบวนการภายในที่เกิดกับมนุษย์ทุกคน โดยได้รับอิทธิพลมาจากการรับรู้ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล รวมทั้งยังเกี่ยวข้องกับการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอก ซึ่งบุคคลจะถูกกระตุ้นจากสาเหตุต่าง ๆ ที่สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขา

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542 : 72) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นการกระตุ้นชี้แนะ และควบคุมความตั้งใจของบุคคลที่จะทำงาน

ตันติมา ค้วงโยธา (2540 : 19) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้น หรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 113) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง และการที่ต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

คารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2545 : 115) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้เป็นแรงผลักดัน ได้แก่ การทำให้การกระตุ้น การคาดหวัง การใช้เครื่องหล่อ และการลงโทษ ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจเป็นสภาวะที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา และเราเรียกปัจจัยนี้ว่า แรงจูงใจ

พลสุข สังข์รุ่ง (2549 : 137) การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งการกระทำด้วยการจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมการบริหาร คือ ความต้องการความรัก ความเอาใจใส่ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสำเร็จ

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะมีทั้งภายในและจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัล หรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัล หรือผลตอบแทน

กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

เราอาจจะกล่าวได้ว่า แรงจูงใจ หรือ ความต้องการคือพื้นฐานของพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์แต่ละคนมีหลายร้อยอย่าง และความต้องการทุก ๆ อย่างจะต้องแข่งขันกัน จนทำให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลขึ้น ความต้องการที่มีแรงมากที่สุดในเวลาหนึ่งจะทำให้เกิดกิจกรรม แต่เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองให้พึงพอใจแล้วลดลง นักวิชาการได้ให้คำนิยามความหมายของคำว่าแรงจูงใจ ไว้หลายประการ อย่างไรก็ตามที่สำคัญที่สุดที่จะเป็นกุญแจสำคัญของการทำความเข้าใจในวงจรของแรงจูงใจ การเกิดแรงจูงใจเกิดขึ้นจากสภาวะการณ์ขาดสมดุลต่าง ๆ และมีลักษณะเป็นขั้นตอน ผู้วิจัยได้รวบรวมลักษณะการเกิดแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2536 : 363) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเกิดจากการที่บุคคลมีความต้องการอยู่ข้างในที่ถูกผลักดัน กดดัน หรือจูงใจให้ลดหรือตอบสนองความต้องการ นั่นคือ บุคคลจะปฏิบัติในแนวทางที่นำไปสู่การตอบสนองความต้องการ

ยะผาด วิวัฒน์พงษ์ (2549 : 85 – 86) กล่าวว่า แรงจูงใจมีแหล่งที่เกิดได้จากปัจจัยหลายประการ แบ่งเป็นบริบทใหญ่ ๆ 2 ชนิด ได้แก่

1. แรงจูงใจที่เกิดภายในตัวอินทรีย์ (Biological Approach) นักจิตวิทยาคนหนึ่งมีความเชื่อว่า แรงจูงใจเกิดจากภายในร่างกาย เช่น จากการทำงานของระบบประสาท จากการทำงานของฮอร์โมนในร่างกาย ปฏิกริยาสะท้อน ขบวนการป้องกันและรักษาซึ่งสมดุลของร่างกายซึ่งมีมาแต่กำเนิด

2. แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือจากสังคม (Learning Approach) เป็นแรงจูงใจที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนฝึกฝนและฝึกหัดได้เป็นผลมาจากประสบการณ์ นักจิตวิทยาที่เชื่อในแนวคิดนี้จึงเชื่อว่ามนุษย์จะมีแรงจูงใจเมื่อเข้าสู่สังคม โดยผ่านการเรียนรู้ด้วยขบวนการสังคม ประกิต (Socialization) มีค่านิยม ปทัสถาน จารีต ประเพณี จากสถาบันทางสังคม แรงจูงใจ

ทางสังคม โดยมากเน้นการตอบสนองความต้องการทางจิตใจมากกว่าความต้องการทางร่างกาย เช่น จุดมุ่งหมายของชีวิต ความสนใจ การศึกษาเสพติด การรักษาผลประโยชน์ของตนเอง ความโลภความอยาก ความปรารถนาที่ไม่เคยสิ้นสุด เป็นต้น

สรุปได้ว่า การระบวนการเกิดแรงจูงใจเริ่มจากบุคคลเกิดความต้องการ จากนั้นบุคคลจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อสนองความต้องการของตนเอง เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว ความต้องการเหล่านั้นจะลดลง

องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสภาวะหนึ่งภายในจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีความแตกต่างกัน ถึงแม้จะได้รับสิ่งเร้าในลักษณะเดียวกัน ลักษณะแรงจูงใจของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ ธรรมชาติของแต่ละบุคคล สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม และลักษณะความเข้มของแรงจูงใจ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541 : 106-109)

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล ย่อมมีความแตกต่างกันออกไป ดังนั้น แรงจูงใจในแต่ละบุคคลจึงย่อมมีความแตกต่างกันด้วย ซึ่งลักษณะธรรมชาติของแต่ละบุคคลประกอบด้วย

1.1 แรงขับ ถือเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเกิดพฤติกรรม เป็นสภาวะที่เกิดจากความไม่สมดุลภายในร่างกายของมนุษย์ เช่น ภาวะความต้องการอาหาร น้ำ สภาวะความตึงเครียด เมื่อบุคคลเกิดภาวะความไม่สมดุลทางร่างกายจะทำให้บุคคลพยายามที่จะทำให้อวัยวะเกิดความสมดุล แรงขับจึงถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของบุคคลที่จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลเกิดการกระทำเพื่อให้อวัยวะเกิดความสมดุล แรงขับจึงเกิดได้จาก ลักษณะ 2 ประการ คือ แรงขับที่เกิดขึ้นจากร่างกาย เช่น ความหิว ความง่วงนอน ฯลฯ และแรงขับที่เกิดขึ้นจากร่างกายนอกร่างกาย เช่น การได้รับความเจ็บปวดจากสิ่งเร้าภายนอก ฯลฯ

1.2 ความวิตกกังวล จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความวิตกกังวลใจมีผลต่อการเรียนรู้หรือพฤติกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความวิตกกังวลใจมักจะมีพฤติกรรมที่ด้อยกว่ากลุ่มที่ไม่มี ความวิตกกังวลใจน้อยควรจะได้รับกระตุ้นจากสิ่งเร้า ส่วนกลุ่มที่มีความวิตกกังวลใจสูงแม้จะได้รับกระตุ้นจากสิ่งเร้าก็ไม่ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ดังนั้นความวิตกกังวลใจจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับแรงจูงใจของบุคคล

2. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม จะส่งผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจได้แตกต่างกัน ซึ่งสภาพแวดล้อมแต่ละแห่ง หรือความแตกต่างกันทางวัฒนธรรมย่อมส่งผลให้พัฒนาการของผู้เรียนมีความแตกต่างกันไป ลักษณะของสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อแรงจูงใจประกอบด้วย

2.1 การแข่งขัน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีความปรารถนาจะเอาชนะผู้อื่น เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกอยากแข่งขัน แสดงว่า บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจในการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งลักษณะการแข่งขันจะมีลักษณะที่สำคัญอยู่ 2 ลักษณะ คือ การแข่งขันกับตนเอง เป็นการแข่งขันทที่ทำให้ตนเองดีขึ้นด้วยความเต็มใจและความต้องการของตนเองและการแข่งขันกับบุคคลอื่น เป็นความรู้สึกที่ต้องการเอาชนะบุคคลอื่นอยู่เหนือบุคคลอื่นและพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ตนเองชนะผู้อื่นเสมอ

2.2 ความร่วมมือ ถือเป็นแรงจูงใจที่มีมีความสัมพันธ์กับแรงผลักดันทางสังคม เป็นลักษณะของการเกิดพฤติกรรมแบบให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานหรือพฤติกรรมที่มุ่งปรารถนานั้นสำเร็จลุล่วง ดังนั้น ความร่วมมือจึงถือเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ

2.3 การตั้งเป้าหมาย ในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ การที่บุคคลมีการตั้งเป้าหมายในชีวิตไว้อย่างใดอย่างหนึ่ง ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ซึ่งลักษณะของการตั้งเป้าหมายสามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ เป้าหมายรวม หมายถึง เป้าหมายที่มักจะมีเป้าหมายย่อย ๆ อื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ และเป้าหมายระยะไกล หมายถึง เป้าหมายที่ตั้งขึ้นเพื่อจุดหมายใดจุดหมายหนึ่งโดยเฉพาะ การตั้งเป้าหมายระยะไกลนี้จะเกิดขึ้นกับบุคคลที่มีวุฒิภาวะทางด้านสมองจะไม่เกิดขึ้นในเด็กเล็ก ๆ

2.4 การตั้งความทะเยอทะยาน ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น บุคคลที่มีความคาดหวังว่าจะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จึงมีความขยัน มุมานะ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งการเกิดความคาดหวังหรือความทะเยอทะยานถือเป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมขึ้น องค์ประกอบที่มีผลต่อระดับความทะเยอทะยานและการตั้งเป้าหมายขึ้นอยู่กับลักษณะงาน ดังนั้น งานนั้นมีความยากมากจนบุคคลมองไม่เห็นทางที่จะทำงานสำเร็จได้ งานมีความง่ายเกินไปทำให้ไม่มีความรู้สึกอยากที่จะทำงานและบุคคลขาดความมั่นใจที่จะตั้งเป้าหมายในชีวิต

3. ลักษณะความเข้มของแรงจูงใจ ในแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกัน นอกจากจะขึ้นอยู่กับธรรมชาติของแต่ละบุคคลแล้ว ยังขึ้นอยู่กับลักษณะการเสริมแรง และองค์ประกอบอื่น ได้แก่

3.1 การเสริมแรง มีลักษณะที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ การเสริมแรงทางบวก และการเสริมแรงทางลบ ลักษณะของการให้สิ่งเสริมแรงจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการเกิดแรงจูงใจในการที่จะทำพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะดังนี้ การเสริมแรงทางบวก ได้แก่ การให้รางวัล การยกย่องชมเชย การเสริมแรงทางลบ ได้แก่ การให้บุคคลหยุดแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาเพราะได้รับสิ่งตอบแทนที่พึงพอใจ

3.2 ความสนใจ มีส่วนทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใด ๆ ได้ดีหรือไม่เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลจะมีความสนใจมากเพียงใด ถ้าบุคคลไม่มีความสนใจในพฤติกรรมย่อมทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ค่อนข้างยาก สาเหตุที่ทำให้เกิดความสนใจ ประกอบด้วย ความสนใจอันเนื่องมาจากพรสวรรค์เป็นความสามารถที่มีอยู่ในตัวตั้งแต่เกิด และความสนใจเนื่องมาจากได้รับความสำเร็จ ทำให้บุคคลหันมาให้ความสนใจในสิ่งที่ตนได้รับความสำเร็จมากขึ้น

สรุปได้ว่า บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้นั้นจะต้องมีแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นขึ้นอยู่กับลักษณะธรรมชาติของแต่ละบุคคล เช่น แรงขับ ความวิตกกังวล สถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การแข่งขัน การให้ความร่วมมือ การตั้งเป้าหมาย ความทะเยอทะยาน และลักษณะความเข้มของแรงจูงใจ เช่น การเสริมแรง และความสนใจ

ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน

บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

สมยศ นาวิการ (2540 : 290) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) โดยอธิบายว่า ภายใต้มุมมองที่เข้าใจกันว่าทำไมบุคคลจึงทำงาน ความแตกต่างจะอยู่ที่ แหล่งที่มาของแรงจูงใจ มุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยปัจจัยภายใน สภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น การบังคับบัญชา รายได้ในขณะที่มุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยตนเอง โดยปราศจากปัจจัยภายนอกเหล่านี้ บุคคลอาจจะรำลึกถึงงานบางอย่างที่ปฏิบัติอย่างกระตือรือร้นเพียงเพื่ออยากจะทำงานเท่านั้น และงานบางอย่างที่บุคคลปฏิบัติเพียงเพื่อจะรักษางานไว้เท่านั้น

แรงจูงใจภายในจะเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคลและงาน โดยปกติจะถูกประยุกต์ใช้ด้วยตัวเอง ความรู้สึกทางความสำเร็จ ความท้าทายและความสามารถที่ได้มาจากการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งจะเป็นตัวอย่างของสิ่งจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายนอกจะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมของงาน รายได้ สวัสดิการและนโยบายองค์กร เป็นต้น

อย่างไรก็ตามสิ่งจูงใจบางอย่างไม่สามารถแยกประเภทได้อย่างชัดเจนตามคำนิยามเหล่านี้ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง หรือการยกย่อง อาจเป็นเรื่องของการบังคับบัญชาโดยนาย (แรงจูงใจภายนอก) แต่อาจเป็นเรื่องของความสำเร็จและความสามารถ (แรงจูงใจภายใน) หากพิจารณาการแบ่งแยกแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในดังนี้แล้วอาจจะไม่ชัดเจน ทั้งนี้ ทฤษฎีแรงจูงใจได้แบ่งแยกและอธิบายแรงจูงใจไว้อย่างชัดเจนแล้ว

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่เกิดการเริ่มต้น (Initiate Starting) ชักนำ (Directing) และค้ำจุนพฤติกรรม (Sustain Maintaining) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทางด้านร่างกายหรือจิตใจเป็นพลังกระตุ้นให้มนุษย์ได้แสดงพฤติกรรมการทำงานให้มุ่งสู่เป้าหมายหรือหลีกเลี่ยงจากสถานะที่ไม่พึงปรารถนา ซึ่งการจะเกิดการจูงใจได้นั้นก็ต้องอาศัย แรงจูงใจ อาจเป็นแรงจูงใจภายนอกหรือแรงจูงใจที่เกิดภายในตนเอง ที่จะมากระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม (เรียม ศรีทอง. 2542 : 352) ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541 : 83) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า การเคลื่อนไหวซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึก ซึ่งไม่หยุดนิ่งอันยังมิผลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ

สมยศ นาวิกาน (2543 : 28-29) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือพลังที่ริเริ่ม กำกับ และค้ำจุน พฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคล และเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทาง แก่พฤติกรรม นอกจากนี้ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐาน ของแรงจูงใจ 3 ประการ คือ ความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และทิศทาง

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2542 : 254) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจคือภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้กระทำการชักจูงกำหนด

สุรางค์ ไคว้ตระกูล (2544 : 153) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย

นงลักษณ์ ไหว้พรหม (2547 : ออนไลน์) ได้ให้ความเห็นว่า การจูงใจเป็นคำกล่าวรวมถึงสถานะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม เพื่อไปสู่เป้าหมายที่เราต้องการ การจูงใจอาจเกิดขึ้นในภาวะต่างๆ มากมาย เกิดจากความต้องการของมนุษย์ที่ดำรงชีวิตอยู่ หรือเพื่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การจูงใจอาจเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นสิ่งที่เร้า หรืออาจเกิดจากความต้องการและแรงขับภายในตัวบุคคลได้ หรืออาจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายนอกและภายในรวมกัน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2549 : 276) มีความเห็นว่า แรงจูงใจ คือความต้องการ หรือความเต็มใจภายในที่ผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายหรือผลสำเร็จของงานและองค์การ

จากการให้ความหมายของแรงจูงใจหลากหลายแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงพลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้น โดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูง

ความสำคัญของแรงจูงใจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2549 : 277-278) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องที่สำคัญต่อบุคลากรและองค์การ โดยมีผลโดยตรงต่องานขององค์การ นอกจากนี้การจูงใจยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การ แรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์การในอันที่จะตอบสนองความต้องการด้านพฤติกรรมของพนักงานให้แก่องค์การ พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกจะนำไปสู่ผลสำเร็จของงานหรือเป้าหมายขององค์การ ดังต่อไปนี้

1.1 ช่วยเป็นหลักประกันว่าบุคลากรในองค์การจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทั้งหมด

1.2 ช่วยเกื้อหนุนให้บุคลากรเกิดความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์การ

1.3 ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การ

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร นอกเหนือจากองค์การแล้ว ผู้บริหารจะได้รับประโยชน์จากการจูงใจบุคลากร โดยตรงในด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 ช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี แรงจูงใจเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้การนำของผู้บริหารเกิดประสิทธิผล

2.2 ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและพนักงาน แรงจูงใจเป็นความเต็มใจที่ผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้บริหารต้องการ ทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือพนักงานหรือพนักงานเกิดการยอมรับในงานของตน

2.3 ทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบขององค์การและมีศีลธรรม

3. ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน นอกจากองค์การและผู้บริหารแล้ว แรงจูงใจยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การในหลายด้าน ดังนี้

3.1 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการให้รางวัลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

3.2 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและตอบสนองวัตถุประสงค์ของตนเองไปพร้อมๆ กัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นในเรื่องของวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้สามารถพิจารณาปรับปรุงวัตถุประสงค์ของตนให้สอดคล้องกับองค์กรได้ง่ายขึ้น

3.3 ส่งเสริมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังของกลุ่มหรือทีมงาน

3.4 ช่วยให้นักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจนั้น เป็นการศึกษาที่มุ่งตอบคำถามว่าทำอะไร บุคคลในองค์กรจึงจะเกิดความอยากหรือเต็มใจที่จะทำงาน อันเป็นแนวความคิดที่ว่า หากบุคคลมีความตั้งใจและความเต็มใจ สนใจที่จะทำงานใดงานหนึ่งแล้ว ผลที่บังเกิดกับงานก็มักจะออกมาในทางที่ตอบสนองต่อเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (วันชัย มีชาติ. 2548 : 69)

มัลลิกา ต้นสอน (2547 : 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหาซึ่งเราสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะ ดังนี้

1. มีเป้าหมายในการแสดงออก
2. มีพลังในการแสดงออก
3. มีความพยายามในการแสดงออก

และได้มีผู้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

เสนาะ ดิยาว (2543 : 211) ได้แบ่งทฤษฎีการจูงใจต่าง ๆ ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1. ทฤษฎีความพอใจ (Satisfaction) เป็นทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารเข้าใจ ความต้องการของคน และจะทำให้คนที่มีความต้องการแตกต่างกัน จะได้รับการตอบสนอง ความต้องการในสภาพงานที่แตกต่างกันได้อย่างไร

2. ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory) เป็นทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารเข้าใจว่าผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญของค่าตอบแทนในการทำงานอย่างไร และการทำงานทำให้เขาบรรลุเป้าหมายคือได้รับผลตอบแทนนั้นเป็นอย่างไร

3. ทฤษฎีเสริมแรงจูงใจ (Reinforcement Theory) เป็นทฤษฎีที่ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงผลของสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้ปฏิบัติงานอย่างไร

1. ทฤษฎีความพอใจ (Satisfaction)

ทฤษฎีความพอใจเน้นในสาระสำคัญว่า ความต้องการของคนทำให้เกิดแรงจูงใจหากคน 'ไม่มีความต้องการ' การจูงใจก็เกิดขึ้นไม่ได้ ความต้องการของคนจะเปลี่ยนเป็นพลังภายใน ที่จูงใจให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่จะพยายามบำบัดความต้องการนั้น ความต้องการของคนเป็นเสมือนบัญชีแสดงสิ่งของที่คนต้องการ และจะดำเนินการเพื่อให้ได้สิ่งของนั้น เมื่อผู้บริหารรู้จักความต้องการเหล่านั้น ก็จะจัดระบบค่าตอบแทนขององค์การให้ตอบสนอง และเสริมแรงจูงใจของพนักงานให้ไปสู่เป้าหมายนั้น ขณะเดียวกันเป้าหมายขององค์การก็สำเร็จด้วย ซึ่งทฤษฎีความพอใจแบ่งออกเป็น 4 ทฤษฎี ดังนี้ (อคุลย์ ทองแก้ว, 2551: 44-57)

1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

ทฤษฎีนี้ได้รับความสนใจ เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในการนำมาศึกษา มาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น โดยอยู่ภายใต้สมมติฐานที่ว่ามนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับแล้ว จะมีความต้องการตอบสนองในระดับที่สูงขึ้นอีกลำดับความต้องการดังกล่าวมีดังนี้

1.1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์ ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ ความต้องการคงไว้ซึ่งสภาพเดิมของร่างกาย เช่น จำนวนน้ำ เกลือ น้ำตาล โปรตีน ไขมัน แคลเซียม ออกซิเจน สภาพความเป็นกรดด่าง และอุณหภูมิที่ปกติของระบบโลหิต นอกจากนี้ยังรวมถึงความต้องการเกลือแร่ ฮอร์โมน วิตามิน และสารอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อร่างกาย ส่วนอีกลักษณะหนึ่ง คือ ความต้องการที่จะแสวงหาอาหารในส่วนที่ร่างกายขาดแคลน เช่น สารเคมี บางอย่าง เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายนับเป็นสิ่งสำคัญ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จะช่วยดำรงชีวิตโดยตรง เช่น เมื่อมนุษย์มีความหิว จะไม่มีความสำคัญอื่นใดเท่ากับการได้รับอาหาร เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความหิวจึงไม่เป็นสิ่งสำคัญต่อไป

1.1.2 ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความปลอดภัยจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคง ความยั่งยืน ความมีเสถียรภาพ ความมีอิสระ การได้รับการคุ้มครอง และการทำให้ปราศจากความหวาดกลัว ความกังวลใจ และความยุ่งเหยิงทั้งปวง เป็นต้น ทั้งนี้รวมถึงความพยายามในการแสวงหาความปลอดภัยของสังคม โดยส่วนรวม เป็นต้นว่า ความสามารถที่จะควบคุมเพื่อจะเอาชนะต่อสถานะฉุกเฉินต่าง ๆ เช่น สถานะปัญหาสังคม โรคระบาด เสื่อมโทรมของธรรมชาติ อาชญากรรม ภาวะโรคจิต ตลอดจนสถานะการณ์ อันเลวร้ายอื่น ๆ

1.1.3 ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการด้านความรัก ความเอาใจใส่ ความผูกพัน การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ซึ่งแสดงให้เห็นได้โดยความรู้สึกที่ได้รับความกระทบ

กระเทือนต่อการจากไปของมิตรสหาย คนรัก บุตรและสามีหรือภรรยา หรือความรู้สึกที่เจ็บปวดอย่างมากต่อการ ที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่อย่าง โดดเดี่ยว ถูกตัดขาดหรือสภาพที่ ไร้ญาติขาดมิตร และความต้องการดังกล่าวนั้น บุคคลอยู่ในฐานะเป็นผู้ให้และผู้รับด้วย

1.1.4 ความต้องการยอมรับนับถือ โดยทุกคนในสังคมมีความต้องการและปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ซึ่งมี 2 ประการ คือ

1.1.4.1 ความต้องการมีพลังเข้มแข็ง ความสำเร็จ ความเก่งกล้าสามารถ และ
ความมีอิสระ

1.1.4.2 ความต้องการมีเกียรติ มีชื่อเสียง มีฐานะที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งคนอื่นให้ความเชื่อถือและเห็นความสำคัญ ความต้องการขั้นนี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสมบูรณ์ ความมีพลัง ความสามารถ ตลอดจนความพร้อมต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในสังคม โดยส่วนรวมหากได้รับการขัดขวางก็จะทำให้เกิดปมด้อย อ่อนแอและสิ้นหวัง ความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้เกิดความท้อแท้หรือ การหาสิ่งชดเชยหรือนำไปสู่ภาวะโรคจิตได้

1.1.5 ความต้องการบรรลุตน (Need for Self Actualization) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นหลังจากความต้องการต่าง ๆ ที่กล่าวมาทุกขั้นนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในขั้นนี้มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะตน แต่ละคนก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทรรศนะของตน เช่น ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียง ในฐานะที่เป็นคนคิดค้นทฤษฎีความรู้ได้อย่างใดอย่างหนึ่ง

กล่าวโดยสรุปแล้ว จะเห็นได้ว่าความต้องการของมนุษย์นั้นมีอยู่อย่างมากมาย ทั้งในด้านปริมาณและขอบเขต แต่อย่างไรก็ตามอาจกล่าวได้ว่าหากความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความพอใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานด้วย ดังนั้น การทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของมนุษย์นี้ จึงนับว่ามีความสำคัญต่อนักบริหารเป็นอย่างยิ่ง แม้นักบริหารจะมีความรู้ความสามารถในทุก ๆ ด้านเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดด้านความสำเร็จสมหวังในชีวิตเสียซึ่งความรู้ในเรื่องนี้แล้ว หน่วยงานหรือองค์กรอาจจะประสบกับความล้มเหลว หรือไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในการบริหารงานนั้น การจูงใจให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน ฝ่ายบริหารมักจะพิจารณาเลือกเอาสิ่งจูงใจ (Incentives) ต่าง ๆ มาใช้ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพราะเจ้าหน้าที่แต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สิ่งจูงใจที่ดีที่สุดสำหรับผู้ปฏิบัติงานกลุ่มหนึ่ง อาจไม่ดีต่ออีกกลุ่มหนึ่งหรืออาจไม่มีผลในระยะยาวก็ได้ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งเน้นเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ดังที่กล่าวมาแล้วนั้นสามารถนำมาใช้ประกอบการจูงใจได้

1.2. ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) (ERG-Existence, Relatedness and Growth Theory)

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545 : 311-312) ได้นำเสนอทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ซึ่งพัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ เพื่อให้เข้าใจและนำมาใช้กับการปฏิบัติงานองค์การ เขาได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 3 ประการคือ

1.2.1 ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Need) มนุษย์มีความต้องการทางสรีระวิทยา หรือทางร่างกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ความต้องการขั้นแรกนี้ตรงกับความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow ในขั้นที่ 1 และ 2 (ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย)

1.2.2 ความต้องการการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ (Relatedness Need) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ทำให้เกิดความรักในเพื่อนมนุษย์เกิดความสามัคคีในการติดต่อคบหาสมาคม และช่วยเหลือเกื้อกูล จึงมีคำกล่าวในสังคมไทยว่า “รู้อะไรก็ไม่สู้รู้จักกัน” การรู้จักกันทำให้การติดต่อสัมพันธ์กันง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น ทำให้หน้าที่การงานมีการประสานสัมพันธ์กันเป็น อย่างดี ความต้องการขั้นนี้เทียบได้กับความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ความต้องการทางสังคม (ขั้นที่ 3)

1.2.3 ความต้องการการเจริญก้าวหน้า (Growth Need) มนุษย์มีตัวตน มีอารมณ์ มีความรู้สึกและมีความโลภ จึงต้องการเจริญก้าวหน้าจะได้มีเกียรติยศ ชื่อเสียง ลาภยศสรรเสริญ และของขวัญ ของฝาก ทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งนี้สังคมไทยได้กำหนดวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตของเยาวชนไทยในการให้พรแก่บุตรหลาน ตอนหนึ่งว่า “โตขึ้นขอให้ป็นเจ้าคนนายคน” ทำให้เยาวชนไทยใฝ่ฝันอยากจะทำหน้าที่ตามคำอวยพรของผู้ใหญ่ ความต้องการในขั้นนี้เทียบได้กับความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 ของมาสโลว์ (Maslow) (ความต้องการเกียรติยศ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต)

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) มีขั้นความต้องการ 3 ขั้น คล้ายกับ มาสโลว์ ที่แบ่งออกเป็น 5 ขั้น ตรงที่ความต้องการพื้นฐานกับความมุ่งหวังสูงสุดในชีวิต แต่เน้นเรื่องความอยู่รอดมากกว่า และในระหว่างการดำเนินการตอบสนองความต้องการอยู่นั้น หากไม่ประสบผลสำเร็จในขั้นตอนหนึ่งตอนใด อาจเปลี่ยนมาแก้ไขใหม่ได้

1.3. ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลน (McClelland)

ในปี ค.ศ. 1940 แมคคลีแลน (McClelland) ได้นำเสนอทฤษฎีความต้องการ แมคคลีแลน (McClelland) ว่ามนุษย์มีความต้องการแตกต่างกัน และความต้องการเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ไม่ใช่การถ่ายทอดทางพันธุกรรมเขาพบว่าความต้องการเกิดขึ้นภายหลังระหว่างที่มีชีวิตอยู่

หมายความว่า คนไม่ได้เกิดมาพร้อมกับความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้ติดตัวมาแต่กำเนิดแต่เรียนรู้จากประสบการณ์ของชีวิตในภายหลัง โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประการคือ

1.3.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึงบุคคลมีความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ได้ผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีหรือสูงกว่ามาตรฐาน ที่พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีบุคลิกลักษณะชอบการแข่งขัน มีความรับผิดชอบสูงชอบงานที่ท้าทายความสามารถ และมีความชำนาญในการวางแผนเพื่อให้งานไปสู่เป้าหมาย คนที่มีความต้องการนี้ จะทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงานอย่างเต็มที่ และจะมีความมุ่งมั่นในการแข่งขันกันทำงาน ต้องการทำงานคนเดียวโดยลำพัง และเกิดความพอใจในความสำเร็จของงานที่ทำอันเป็นการให้รางวัลแก่ตัวเอง ดังนั้น คนที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีความชอบในงานมีลักษณะดังนี้

1.3.1.1 งานที่คนคนเดียวรับผิดชอบในผลงานที่ทำ

1.3.1.2 งานที่ต้องทำให้สำเร็จและมีเป้าหมายในการทำงานสูงและท้าทาย

1.3.1.3 งานที่มีผลสะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงาน

1.3.2 ความต้องการผูกพัน (Need for Affiliation) หมายถึง บุคคลที่ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น จากผลของการวิจัยพบว่า บุคคลที่มีความต้องการในเรื่องนี้สูงจะชอบสถานการณ์ การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน และต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการมีส่วนร่วมจะชอบทำงานลักษณะต่อไปนี้

1.3.2.1 งานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.3.2.2 งานที่ก่อให้เกิดความเป็นมิตรกับคน

1.3.2.3 งานที่ทำให้เกิดการยอมรับจากสังคม

1.3.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ และต้องการอยู่ในสถานการณ์การแข่งขัน เพื่อให้ตนเองอยู่ในสถานภาพเหนือคนอื่น และรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองที่สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คนที่มีความต้องการอำนาจจะใช้การจูงใจให้คนมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ มีอิทธิพลต่อคนและเหตุการณ์ ลักษณะของผู้ที่ต้องการอำนาจมีความชอบที่จะทำงานต่อไปนี้

1.3.3.1 งานที่สามารถควบคุมคนอื่นได้

1.3.3.2 งานที่ส่งผลกระทบต่อคนและเหตุการณ์

1.3.3.3 งานที่ทำให้สาธารณชนยอมรับและสนใจ

ความต้องการใน 3 ประการดังกล่าวจะผลักดันให้บุคคลต่อสู้ คดิรน และทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง แต่ความรุนแรงในการต่อสู้จะขึ้นอยู่กับระดับความต้องการและความสามารถของบุคคลแต่ละคนที่ไม่เท่ากัน

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลน(McClelland) บอกให้ทราบถึงวิธีกระตุ้นหรือจูงใจให้การทำงานดีขึ้น โดยให้พนักงานมีความปรารถนาในความสำเร็จของงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานและเป็นความมุ่งมั่นของแต่ละบุคคล ความต้องการใฝ่หาอำนาจหรือหน้าที่เพื่อที่จะได้บทบาท หน้าที่ สถานภาพของอาชีพ และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น

1.4. ทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) (The Two-Factor Theory)

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545 : 335) ได้กล่าวว่า เฮร์ซเบิร์ก(Herzberg) ได้สรุปทฤษฎีแรงจูงใจด้วยทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัย ดังนี้

1.4.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน (Satisfy) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

1.4.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์เพราะชีวิตของมนุษย์ต้องทำงานเพื่อแลกเงิน เพื่อเกียรติยศ อันมีจุดเป้าหมายสูงสุดคือความสำเร็จที่มนุษย์ทุกคนพยายามให้บรรลุผลสำเร็จดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับคำที่กล่าวว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” มนุษย์ที่พยายามมุ่งความสำเร็จจะได้เกิดความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ ที่ต้องการพบกับความสำเร็จในชีวิต จะได้เป็นเพชรในองค์การนั้น ๆ

1.4.1.2 การได้รับการยกย่องชมเชย (Recognition) เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับค่าของคน หรือค่าแห่งความเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่า มีความหมาย ทั้งการพูด และการงานที่รับผิดชอบสำเร็จลงด้วยดี ย่อมได้รับการยกย่องชมเชย ทั้งจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นกำลังใจให้แก่มนุษย์คนนั้น

1.4.1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญรองลงมา และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงาน และการได้รับการยกย่องชมเชย นั่นคือ ลักษณะของงาน มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ตามลักษณะแห่งวิชาชีพชั้นสูง (Professional) ที่มนุษย์ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะนี้ จะได้รับการจัดให้อยู่ในกลุ่มสูง

1.4.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นปัจจัยที่สำคัญรองลงมาจากลักษณะของงาน เมื่อมนุษย์คนใดได้รับมอบหมายงานมาแล้ว จะเป็นโอกาสอันดีที่จะพิสูจน์ค่าของความเป็นมนุษย์ว่า จะเป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพระดับสูง กลาง หรือต่ำ อาจพิสูจน์ได้ทางหนึ่งจากความรับผิดชอบ เพราะมนุษย์ที่ได้รับมอบหมายงานจะได้รับความรู้ความสามารถ ทักษะ และ

ความมีวินัยต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน อันจะแสดงถึงความรับผิดชอบ ซึ่งจะเป็บบันไดไต่เต้าไปสู่ งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง แสดงว่าได้รับการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของงานมาแล้ว เป็นหลักประกันในความรับผิดชอบของตนว่าจะได้รับมอบหมายงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความหมาย

1.4.1.5 โอกาสก้าวหน้า (Advancement) เป็นปัจจัยที่สำคัญรองลงมาจากความ รับผิดชอบ เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน ต้องการได้รับการ เลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นพิเศษ 2 ชั้นบ่อย ๆ ต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ต้องการได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความหมาย มีอำนาจ มีโอกาสจะได้รับประโยชน์ เกื้อกูลต่าง ๆ ทั้งโดยชอบและโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งอาจเป็นที่มาของการทุจริตและประพฤติ มิชอบ ในวงการราชการไทย

1.4.1.6 ได้รับการพัฒนา (Growth) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน ก่อนที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมนุษย์จะต้องได้รับการพัฒนา โดยการ ได้รับการคัดเลือก สนับสนุน และส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อ ไปศึกษาดูงาน อบรม ประชุมสัมมนา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ หรือในบางองค์การอาจจะใช้วิธีการส่งไปศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนา เป็นปัจจัยจูงใจหรือเป็นสิ่งล่อใจให้มนุษย์หรือพนักงานตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และหรือ ผลิตความคิดสร้างสรรค์ พัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนให้ก้าวหน้า เติบโต และทันสมัย ยิ่งขึ้น เช่น บริษัทขายตรงที่จูงใจพนักงานด้วยวิธีการนี้ เป็นต้น

1.4.2 ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะกระทำใ้มนุษย์เกิดความ ไม่พึงพอใจในงาน (Unsatisfy) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญเรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้

1.4.2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) นโยบายและการบริหารงานขององค์กรนั้น จะเป็นปัจจัยด้านอนามัยของพนักงานให้อยู่ดีและกินดี ทำงานสะดวกสบาย และค่าจ้างที่เหมาะสม ในทางตรงกันข้ามถ้า นโยบายและการบริหารงานของ องค์กรไม่ส่งเสริมอนามัยของพนักงานแล้ว จะเป็นสาเหตุสำคัญมากที่จะทำใ้พนักงานเกิด ความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน และชักชวนให้เกิดการชุมนุมประท้วงต่อต้าน นโยบาย และการบริหารงาน ขององค์กรได้

1.4.2.2 การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัย อนามัยของพนักงานให้มีความสุขกับการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง สนใจเรื่อง ชีวิตความเป็นอยู่ ความสะดวกสบายในการทำงาน

1.4.2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation) เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จำเป็นอย่างยิ่งต้องเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ดังนั้นพนักงานจะใช้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยอนามัย และเพื่อช่วยให้พนักงานทำงานด้วยกันอย่างเป็นปกติสุข ในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน

1.4.2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยอนามัยแก่พนักงานในการทำงาน พนักงานต้องการสภาพในการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบาย ถูกหลักอนามัย ไม่มีมลพิษร้ายแรงทางเสียง แสง และกลิ่น มีอุณหภูมิที่พอเหมาะ มีเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ที่ทันสมัย จะช่วยให้พนักงานทำงานด้วยความปกติสุข

1.4.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นทั้งปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจในการทำงาน พนักงานต้องการได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างสูง และยังต้องการได้รับประโยชน์เกื้อกูลอย่างอื่นเพิ่มเติมอีก เช่น ขอรับสวัสดิการในด้านการรักษาพยาบาล ค่าน้ำที่พิก อาหารกลางวัน เครื่องอุปโภคและบริโภคอย่างอื่น และพาหนะรับ - ส่งในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น

1.4.2.6 สถานะของอาชีพ (Status) สถานะของอาชีพเป็นปัจจัยอนามัยแก่พนักงานในการทำงาน ถ้าพนักงานตั้งใจทำงาน ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความสามารถ และทักษะ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน อาจได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีหนังสือประกาศยกย่องชมเชยให้เป็นพนักงานดีเด่น ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นผลให้สถานภาพของพนักงานสูงขึ้น นับว่าเป็นปัจจัยอนามัยที่ช่วยให้พนักงานอยู่ดีมีสุข และมีความพึงพอใจในการทำงาน

1.4.2.7 ความมั่นคง (Security) ความมั่นคงในงานและความมั่นคงของหน่วยงานหรือองค์กร เป็นปัจจัยอนามัยแก่พนักงานในการทำงาน เพราะพนักงานต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ถ้ามนุษย์มีความรู้สึกว่างานนี้มีความมั่นคง เขาจะอยู่ดีมีสุข และตั้งใจทำงานต่อไป

จากทฤษฎีสองปัจจัย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน นี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูน หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความ ไม่เป็นสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน นอกจากนี้ เฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg) ยังได้อธิบาย

เพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านแรงจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านค่าจูง ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึก ไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้ มีหน้าที่จูงหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้วกล่าวได้ว่าปัจจัยทั้งสองนี้ ควรจะต้องมีในทางบวกจึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น

2. ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory)

อดุลย์ ทองแก้ว (2551 : 52) กล่าวว่า การที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน มากน้อยแค่ไหน จึงขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 อย่าง คือ ระดับความเข้มข้นของความต้องการนั้น และความคาดหวังของบุคคลนั่นเอง ที่จะมองว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงไรในการได้รับการตอบสนอง ความต้องการในสิ่งนั้น ถ้าเห็นว่ารางวัลที่จะได้จากความพยายามนั้นมีคุณค่ากับตนมาก และอาจเป็นไปได้สูงที่บุคคลก็จะทุ่มเทความสามารถให้มากขึ้น แต่ถ้าคิดว่าความเป็นไปได้น้อยหรือรางวัลที่จะได้มีค่าน้อยแล้วนั้น ก็จะไม่พยายาม เพราะคิดว่ามีความเป็นไปได้น้อย หรือรางวัลที่จะได้น้อยก็จะไม่พยายามเพราะคิดว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า ทฤษฎีนี้เป็นการอธิบายว่าการจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร แทนที่จะกล่าวถึง สิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดการจูงใจ นั่นคือ มีสาระสำคัญของทฤษฎีกระบวนการอยู่ 2 อย่าง คือ ทำไมคนจึงเลือกใช้พฤติกรรมนั้นเพื่อสนองความต้องการของตัวเอง และควรประเมินความพอใจของตัวเองอย่างไรหลังจากได้บรรลุเป้าหมายนั้นแล้ว สิ่งใดที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในกระบวนการของการจูงใจ เป็นการศึกษาถึงวิธีการกระตุ้นให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ และตั้งใจทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

2.1. ทฤษฎีการจูงใจด้วยความคาดหวังของวรูม (Vroom)

เสนาะ ดิยาว (2543 : 217) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีความพอใจเน้นที่สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อความพอใจในการทำงาน แต่ทฤษฎีความคาดหวังเน้น 2 อย่าง คือ เราต้องการทำอะไร และเราคิดว่าจะทำอย่างไรให้ได้สิ่งนั้น ซึ่งทฤษฎีความคาดหวังเปรียบเทียบกับตัวเอง ไม่ได้เปรียบเทียบกับคนอื่น ทฤษฎีนี้กล่าวว่า คนจะทำงานก็ต่อเมื่อเขาหวังว่าจะได้อะไรจากการทำงานนั้น คนที่ทำงานจะคิดล่วงหน้าว่าเขาจะต้องทำอย่างไรจึงจะได้รับรางวัลตอบแทน และรางวัลตอบแทนนั้นจะมีความหมายต่อเขาอย่างไร แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้คือความคิดที่ว่า คนเราทุกคนมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เนื่องจากผลของการกระทำที่เขาได้ทำขึ้น มากไปยิ่งกว่านั้น คนทุกคนต่างก็มีความชอบในผลลัพธ์ชนิดต่าง ๆ แตกต่างกันด้วย ซึ่งหมายความว่ามนุษย์เราได้รับการพิจารณาว่ามีความคิด มีการหาเหตุผลและผล และมีการคาดการณ์เกี่ยวกับ

เหตุการณ์ต่าง ๆ ในอนาคตและผลที่ตามมาจากสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวก็คือ บุคลากรเหล่านี้ก็อาจจะเลือกวิธีดำเนินการเพียงอย่างเดียวที่เขาคิดว่าดีที่สุดจากทางเลือก หรือจากวิธีการดำเนินการต่าง ๆ ที่มีอยู่ วรูม ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญ ทำให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการของการจูงใจตัวแปรพื้นฐานในกระบวนการนี้ ได้แก่ ความคาดหวัง (Expectancies) ผลลัพธ์ (Outcomes) เครื่องมือ (Instrumentalities) คุณค่า (Valences) และทางเลือก (Choice)

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม คือแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเกิดจากความคิดของบุคคลในความคาดหวังในสิ่งที่กระทำ ซึ่งความคาดหวังนั้นมักจะจะเป็นไปตามค่านิยมของคน ที่ทำให้บุคคลพยายามทำให้ได้ หากสิ่งที่พยายามสอดคล้องกับความสามารถด้วยก็จะเป็นแรงจูงใจที่เข้มข้นสำหรับบุคคล และจากการที่บุคคลได้เข้าใจบทบาทการทำงานของตนเป็นอย่างดี จึงเห็นได้ว่าแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน คือการสร้างความคาดหวัง การตระหนักในค่านิยมต่องาน ซึ่งงานกับสิ่งจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม และการกำหนดวิธีการไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าคุณค่าของสิ่งจูงใจที่มีผลต่อพนักงานโดยตรง โดยที่พนักงานคิดว่าจะได้ในสิ่งนั้นและพอใจจะปฏิบัติงานที่จะได้รับมอบหมาย ด้วยความมุ่งมั่น

2.2. ทฤษฎีการจูงใจในการทำงานด้วยความเสมอภาคของอดัมส์ (Adams)

อดัมส์ (Adams 1998 : 622, อ้างถึงใน เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2540 : 33) ได้พัฒนาทฤษฎีความเสมอภาคขึ้นจากแนวคิดที่ว่า การจูงใจจะเกิดขึ้นเนื่องจากการที่บุคคลในองค์การได้รับรู้ถึงระดับความเสมอภาคในสภาพการทำงานของตนเอง ถ้าคนงานคิดว่าเขาได้ค่าจ้างน้อยกว่าเพื่อนร่วมงานที่ทำงานอย่างเดียวกันและคุณภาพอย่างเดียวกัน จะทำให้คนงานเกิดความไม่พอใจขึ้นและจะแสวงหาวิธีการลดความไม่เป็นธรรม คือ ความไม่เสมอภาคนั้นลง เมื่อคนนั้นพบว่าผลลัพธ์ของเขาที่ได้ และสิ่งนำเข้าไปไม่สมดุลกับผลลัพธ์แล้วนั้น และสิ่งนำเข้าไปของบุคคลที่เปรียบเทียบความรู้สึกว่าไม่มีความเสมอภาคจะเกิดขึ้น สิ่งที่ใช้ในการเปรียบเทียบก็คือ ปัจจัยนำเข้าไป (Input) ที่ใช้ในการทำงานกับผลปรากฏ (Outcome) ที่ได้จากการทำงาน ปัจจัยที่ใช้ในการทำงาน ได้แก่ ความพยายามในการทำงาน การศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรม ความเชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความเอาใจใส่ การมาทำงาน ระยะเวลาทำงาน พฤติกรรมในการทำงาน ความประพฤติ และสถานภาพทางสังคม เป็นต้น ส่วนผลที่ได้จากการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ สภาพการทำงาน ความรับผิดชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในการทำงาน สถานที่ การจัดห้อง เครื่องมือในการทำงาน สถานภาพของงาน ลักษณะงาน การให้ความสำคัญ เป็นต้น

สรุปทฤษฎีการจูงใจในการทำงานด้วยความเสมอภาคของ อดัมส์ ชี้ให้เห็นว่า ทุกคนต้องการได้รับการปฏิบัติต่อตนเองด้วยความยุติธรรม และความมุ่งมั่นหวังจะได้รับค่าแรง ค่าจ้างที่

เหมาะสมกับการทุ่มเทแรงกาย และความสามารถที่ปฏิบัติ เพราะเมื่อไม่ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานเทียบเท่าที่ได้รับค่าตอบแทน ในทางตรงกันข้ามหากได้รับค่าตอบแทนที่สูง ย่อมทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อตอบแทนกับค่าแรงที่ได้รับ

3. ทฤษฎีเสริมแรงใจ (Reinforcement Theory)

ทฤษฎีนี้เป็นการอธิบายสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดการจูงใจ โดยเชื่อว่าพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมาเพื่อการตอบสนอง เนื่องจากแรงจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานผลของการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การได้รับสิ่งตอบแทนที่สามารถสนองตอบความต้องการของบุคคลได้ ทฤษฎีทั้งสองกลุ่มที่เสนอมานี้จึงถือว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร จะเป็นไปในทิศทางใดนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าที่ได้รับ มีทฤษฎีที่สำคัญคือ

3.1. ทฤษฎีการจูงใจแบบทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor)

บรียงค์ โดจินดา (2545 : 256) กล่าวว่า แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้เสนอแนวความคิดว่าการกระทำใด ๆ เชิงบริการเกิดขึ้นโดยตรงจากหลักการใดหลักการหนึ่ง ของทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งที่ผู้บริหารยึดมั่นอยู่ แสดงออกมาในการบริหารงานบุคคล พฤติกรรมในการวินิจฉัยสั่งการ การบังคับบัญชาให้คนทำงาน รวมถึงการวางรูปแบบโครงสร้างขององค์กร และการจัดหน่วยงานภายในองค์กร ล้วนมาจากแนวทางพฤติกรรมมนุษย์ทั้งสิ้น จึงมีข้อสมมติหลายประการที่เป็น “เค้าเงื่อน” (Implicit) มากกว่าจะเป็น “ตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน” (Explicit) แต่ข้อสมมติฐานเหล่านี้อาจจะแสดงให้เห็นจากการสังเกตแบบต่าง ๆ ของการกระทำที่ผู้บริหารได้มาจากการทำงานซึ่งมาจากอิทธิพลของทฤษฎีต่าง ๆ ที่เขาได้รับมา

ผู้บริหารใช้ทฤษฎี X และ Y ซึ่งเป็นสมมติฐานที่เกี่ยวกับคนและรูปแบบ หรือวิธีจูงใจคนให้ทำงาน โดยมีข้อแตกต่างกันดังตาราง 1

ตาราง 1 การเปรียบเทียบทฤษฎี X กับ Y ของ แมคเกรเกอร์(McGregor)

| ทฤษฎี X | ทฤษฎี Y |
|---|--|
| <p>1. คนทั่ว ๆ ไปไม่ชอบทำงาน จะหลีกเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้</p> <p>2. ปกติคนคนขาดความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และไม่หาความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด</p> <p>3. ธรรมชาติคนโดยทั่วไปสมควรต้องควบคุม อยู่เสมอ และบางครั้งต้องมีการลงโทษกันบ้างเพื่อให้ทำงาน</p> <p>ด้วยสมมติฐานของทฤษฎี x นี้ บทบาทผู้บริหาร จึงต้องกำกับดูแลพนักงานอยู่เสมอ</p> | <p>1. งานเป็นสิ่งธรรมดาสามัญ เช่นเดียวกับการเล่นหรือการพักผ่อน</p> <p>2. จริง ๆ แล้วคนไม่ได้เกียจคร้าน แต่ที่เขาเกียจคร้าน เพราะผลของประสบการณ์ที่เขาได้รับ</p> <p>3. คนโดยทั่วไป จะกระทำการใด ๆ ได้ด้วยวิธีของตนเองและสามารถควบคุมตนเอง เพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่พวกเขาได้รับมอบให้ทำ</p> <p>4. ทุกคนต่างมีศักยภาพ ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสมบางประการ เพื่อยอมรับ และแสวงหาความรับผิดชอบ พวกเขาได้มีคิด มีความคิดใฝ่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานได้</p> <p>ด้วยสมมติฐานของทฤษฎี y นี้ บทบาทของผู้บริหารจึงต้องพัฒนาศักยภาพของพนักงานและช่วยพวกเขาให้ใช้ศักยภาพทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ของหน่วยงาน และของเขาเอง</p> |

ที่มา : บรรยงค์ โตจินดา (2545 : 256)

จะเห็นได้ว่าทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์มองมนุษย์ในแง่ดี จากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ดี ซึ่งเป็นแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบันก่อให้เกิดที่มาของหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความเชื่อที่ว่ามนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคมอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับในระบบสังคมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

นอกจากนั้น ทฤษฎี Y นี้ ยังเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตนเองดี และรับรู้ขีดความสามารถของตน ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อพนักงาน และควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน และมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ไปสู่เป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์กร และทฤษฎีนี้ ยังมีความคิดต่อระบบงานอุตสาหกรรมและงานธุรกิจในปัจจุบันด้วยว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมี โอกาสแสดงความสามารถของตนเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งในองค์กรแต่ละองค์กรควรให้ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสมากขึ้นในการที่จะได้แสดงความสามารถของตนเองให้มากที่สุด ซึ่งถ้า ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในงาน ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาแสดงความสามารถได้เต็มที่ที่จะส่งผลต่องานขององค์กรอีกหลายประการ ทั้งในแง่ผลงานและความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

จากทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า มนุษย์เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสม และพร้อมต่อการยอมรับในความรับผิดชอบของตน ทั้งพร้อมต่อการแสวงหา ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ใครก็ตามที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยาน และแสวงหา ความมั่นคงความปลอดภัยอย่างเดียว น่าจะไม่ใช่ลักษณะที่แท้จริงของเขาการกระทำนั้น ๆ เนื่องจากอิทธิพลของสิ่งผลักดันบางอย่างบุคคลในองค์กรแต่ละคน มักมีคุณลักษณะในตัวด้วยกัน ทั้งนั้น ในด้านความสามารถทางการคิด ความฉลาด การสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์

การนำกระบวนการจูงใจไปใช้เราสามารถนำเอาทั้งทฤษฎี และกระบวนการ ไปใช้ใน เรื่องส่วนตัว การศึกษา และอาชีพ กระบวนการของแรงจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลก้าวไปสู่ เป้าหมายที่ตนต้องการอย่างมีทิศทางและมีจุดมุ่งหมาย โดยที่บุคคลจะพยายามก้าวไปสู่เป้าหมาย และเมื่อบรรลุเป้าหมายหนึ่งบุคคลก็จะไปสู่เป้าหมายใหม่ จนกว่าจะบรรลุความต้องการที่แท้จริง ของตน สำหรับการงานการที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด องค์กรต้องมีวิธีการจูงใจโดยกลยุทธ์ต่าง ๆ ก็เพื่อให้คนปฏิบัติงานก้าวไปสู่ผลสำเร็จของงาน ซึ่งการทำงานของ แต่ละบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นแต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีมีประสิทธิภาพ หรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศ เวลาในการทำงาน เป็นต้น และเศรษฐกิจ เป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง แรงงาน เงินเดือน โบนัส ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว ฐานะทางสังคม การเป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงานหน้าที่การงานของแต่ละคนย่อมจะได้รับการยอมรับจากสังคม จนทำให้บุคคลนั้น เกิดความภาคภูมิใจมีความรับผิดชอบมากขึ้น ส่วนปัจจัยภายใน ได้แก่ เจตคติต่องาน ความรู้สึกว่า งานนั้นมีคุณค่าเป็นการรับผิดชอบต่อสังคม และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคมให้บุคคล

นั้นภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบมากขึ้น ส่วนความอิสระในการทำงาน ความสามารถใช้ความรู้ ความสามารถได้เต็มที่โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชาไม่ได้รับการบีบบังคับจากผู้อื่น มีอิสระในการทำงาน เป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจทำงานและมีความสุขในการทำงานด้วย (อคุลย์ ทองแก้ว, 2551: 57)

สรุปได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนี้ เรื่องของแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี สิ่งสำคัญที่สุดและเป็นงานที่ทำหายที่สุด ก็คือ ความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ให้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและพร้อมจะทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งตรงกับ ฌ็องฌัก กอแตร์ (2551 : 95) ที่กล่าวว่า หัวใจสำคัญของการศึกษาการจูงใจคือ เราต้องสามารถบูรณาการทฤษฎีและมโนทัศน์ที่เกี่ยวกับการจูงใจและพฤติกรรมของบุคคลให้เข้ากัน รวมทั้งสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมในองค์กรปัจจุบันที่ต้องการให้สมาชิกปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอย่างเต็มที่ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

บริบทของโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

โรงพยาบาลนางรองมีหน้าที่ดูแลสุขภาพของประชาชนในเขตพื้นที่อำเภอนางรอง และอำเภอใกล้เคียง ได้แก่ โนนสุวรรณ ละหานทราย ชำนิ หนองกี่ โนนดินแดง เฉลิมพระเกียรติ ปะคำ มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ในการให้บริการสาธารณสุขในระดับ Primary Medical Care, Secondary Medical Care, Tertiary Medical Care โดยให้บริการแบบผสมผสานทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ รวมทั้งการให้บริการแก่ผู้ป่วยที่ต้องการแพทย์ที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง 8 สาขา ได้แก่ กุมารเวชกรรม อายุรกรรม สูติ-นรีเวชกรรม ศัลยกรรม ศัลยกรรมกระดูกและข้อ เวชศาสตร์ฟื้นฟู จักษุ โสต ศอ นาสิก ทั้งนี้ยังรับผู้ป่วยซึ่งส่งต่อมาจากโรงพยาบาลชุมชน 7 แห่ง ตามพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีบริบทสังเขปดังนี้ (โรงพยาบาลนางรอง, 2554 : 14-16)

ประวัติโรงพยาบาลนางรอง

โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ในปี พ.ศ. 2503 เป็นสถานีนามัย ชั้นโท ปี พ.ศ. 2509 เป็นสถานีนามัย ชั้นเอก ปี พ.ศ. 2519 เป็นศูนย์บริการการแพทย์และอนามัย

ต่อมาในปีพ.ศ. 2521 เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง ปัจจุบัน เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ มีเตียงให้บริการผู้ป่วยตามกฎหมาย 150 เตียง แต่ให้บริการผู้ป่วย 250 เตียง

ผู้บริหารโรงพยาบาลนางรอง

| | | | |
|----------------------|-------------|-----------|---------------------------------|
| พ.ศ. 2503 – 2505 | นพ.มรกต | กรเกษม | สถานีอนามัยชั้นโท |
| พ.ศ. 2505 – 2509 | นพ.อุทัย | จินดาพล | สถานีอนามัยชั้นโท |
| พ.ศ. 2509 – 2515 | นพ.สมควร | ฉ่ำพึ้ง | สถานีอนามัยชั้นเอก |
| พ.ศ. 2515 – 2519 | นพ.สมควร | ฉ่ำพึ้ง | ศูนย์บริการแพทย์และอนามัย |
| พ.ศ. 2519 – 2521 | นพ.สำราญ | อาบสุวรรณ | ศูนย์บริการแพทย์และอนามัย |
| พ.ศ. 2521 – 2537 | นพ.สำราญ | อาบสุวรรณ | โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30-90 เตียง |
| พ.ศ. 2537 – 2547 | นพ.สอาด | วีระเจริญ | โรงพยาบาลชุมชนขนาด 90-120 เตียง |
| พ.ศ. 2547 – ปัจจุบัน | นพ.วัชรพงษ์ | ชอบสุข | โรงพยาบาลชุมชนขนาด 150 เตียง |

ที่ตั้งและอาณาเขต

โรงพยาบาลนางรองตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัดบุรีรัมย์ มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอข้างเคียง ดังต่อไปนี้

| | |
|-------------|--|
| ทิศเหนือ | ติดต่อกับอำเภอชำนิ อำเภอเมือง |
| ทิศตะวันออก | ติดต่อกับอำเภอประโคนชัย อำเภอเฉลิมพระเกียรติ |
| ทิศใต้ | ติดต่อกับอำเภอปะคำ อำเภอละหานทราย |
| ทิศตะวันตก | ติดต่อกับอำเภอหนองกี่ อำเภอโนนสุวรรณ |

ขอบเขตการให้บริการ

โรงพยาบาลนางรอง ได้มีขอบเขตการให้บริการ โรงพยาบาลใกล้เคียง และมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเครือข่าย 18 แห่ง และมีประชากรในเขตรับผิดชอบ 116,587 คน ได้แก่

| | | |
|---|---------|----------|
| 1. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชุมแสง | ประชากร | 3,136 คน |
| 2. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านเขว้า | ประชากร | 3,555 คน |
| 3. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองตาไก้ | ประชากร | 3,000 คน |
| 4. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลฝักหวาน | ประชากร | 5,076 คน |
| 5. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองทองลิ้ม | ประชากร | 3,209 คน |
| 6. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านสิงห์ | ประชากร | 5,511 คน |
| 7. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโลกศรีพัฒนา | ประชากร | 3,152 คน |
| 8. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาง | ประชากร | 4,566 คน |

| | | |
|---|---------|-----------|
| 9. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโคกยาง | ประชากร | 6,962 คน |
| 10. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองกก | ประชากร | 6,018 คน |
| 11. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหัวถนน | ประชากร | 4,601 คน |
| 12. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยายพิมพ์ | ประชากร | 4,085 คน |
| 13. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองไทร | ประชากร | 6,503 คน |
| 14. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลก้านเหลือง | ประชากร | 4,579 คน |
| 15. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุ่งโพธิ์ | ประชากร | 5,403 คน |
| 16. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองโสน | ประชากร | 5,348 คน |
| 17. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโคกแร่ | ประชากร | 5,515 คน |
| 18. โรงพยาบาลนางรอง | ประชากร | 36,368 คน |

ข้อมูลกลุ่มผู้รับบริการ

1. ผู้รับบริการสิทธิประกันสุขภาพถ้วนหน้า UC
2. ผู้รับบริการสิทธิข้าราชการเบิกต้นสังกัด และรัฐวิสาหกิจ
3. ผู้รับบริการสิทธิข้าราชการเบิกได้จ่ายตรง
4. ผู้รับบริการสิทธิประกันสังคม
5. ผู้รับบริการสิทธิว่าง และชำระเงิน

ข้อมูลด้านการบริหารบุคลากร

โรงพยาบาลนางรอง ได้แบ่งการบริหารงานด้านบุคคลออกเป็นกลุ่มภารกิจงาน และหน่วยงานย่อย ดังนี้

1. กลุ่มงานการจัดการ
2. กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ
3. กลุ่มงานแผนงาน
4. กลุ่มเทคนิคบริการ
5. กลุ่มงานเภสัชกรรม
6. กลุ่มงานด้านบริการ
7. กลุ่มงานทันตกรรม
8. กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน
9. กลุ่มงานการพยาบาล

ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามสาขาวิชาชีพ

1. แพทย์

2. ทันตแพทย์
3. เกษัชกร
4. เทคนิคการแพทย์
5. พยาบาลวิชาชีพ
6. พยาบาลเทคนิค
7. นักวิชาการสาธารณสุข
8. นักกายภาพบำบัด
9. นักการแพทย์แผนไทย
10. นักกิจกรรมบำบัด
11. พนักงานช่วยเหลือคนไข้
12. ตำแหน่งงานสนับสนุนอื่น ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้คัดเลือกเพื่อทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มีดังนี้

วลิต โรจนภักดี (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ข้าราชการส่วนใหญ่ต้องการให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยในผลงานที่ตนปฏิบัติ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การส่งเสริมให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

จิราภรณ์ ขวัญบัว (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา กลุ่มบริษัททีปโก้ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน รวม 10 ปัจจัย ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง และปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อแรงจูงใจด้านการปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง ในระดับมาก

วิเชียร ศรีพฤษ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดโทรศัพท์จังหวัดเชียงใหม่ วัดดูประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ของพนักงานสังกัดโทรศัพท์จังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางเศรษฐกิจ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยสุขวิทยา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน การศึกษาในครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการออกแบบสอบถามพนักงานของบริษัท ทศท.คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ 304 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส ที่อยู่อาศัย คุณวุฒิและเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน และพนักงานที่มีภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจต่างกัน ยกเว้น กลุ่มอายุที่พบว่าพนักงานที่อยู่ในกลุ่มอายุที่ต่างกันและพนักงานส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะและขอบเขตงาน ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมพร จักรเพชร (2547 : 32) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับแรงจูงใจในด้านลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความสำเร็จในการทำงานและความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ตัวแปร เพศ อายุ สถานสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สิริน สุริยวงศ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ปัจจัยจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยบุคคลมีเพียงประเภทบุคลากรคือลูกจ้างและพนักงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การสวนพฤกษศาสตร์อยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

คันศร แสงศรีจันทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า ผลการศึกษาสามารถอธิบายปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านดู่ได้ว่า บุคลากรเทศบาลบ้านดู่เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนในปัจจัย

การบำรุงรักษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยการบำรุงรักษามีระดับที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุภพ กันธิมา (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน ส่วนปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจอื่น คือ การพัฒนาและความก้าวหน้า และปัจจัยสำคัญอื่น เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น บำเหน็จ บำนาญ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล เงินโบนัส ด้านสันตนาการและการกีฬา ที่อยู่อาศัย การเดินทาง และขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดจำหน่ายอาหารที่มีคุณภาพดีและราคายุติธรรม การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของสมมติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมและหน้าที่การงานแตกต่างกันพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรของปัจจัยจูงใจมีค่าความแตกต่างในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือ ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน อายุ สถานภาพ ที่พักอาศัย การศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน การปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้อื่นต่อเดือน ไม่มีความแตกต่าง และพบว่าด้านกลุ่มอายุที่แตกต่างกันและด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างจากที่คาดหวังไว้ในระดับที่มีนัยสำคัญ ส่วนที่เหลือในปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่มีความแตกต่าง

พินิจ เมฆะสุวรรณ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านความสำเร็จในชีวิตมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและด้านกายภาพมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประการณในการทำงาน ขนาดของ โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ดวงเพ็ญ ศรีพรหม (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณี ในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สภาพแวดล้อม ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวม พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ เข้ารับราชการ ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

เกศินี สอนงาม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง

สุชารัตน์ รักทองแดง (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง

กัลยา ยศคำลือ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่าคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ตามลำดับ

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/สัมมนา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

พนารัตน์ สำชาติ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วน ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติ สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีหลายปัจจัยด้วยกัน แต่ผู้วิจัยส่วนใหญ่ ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่น่าสนใจในด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่องาน และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในบทนี้เพื่อตอบสนองความมุ่งหมายของการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้าง สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 650 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามกลุ่มภารกิจงานตามสัดส่วน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

รายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่างแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มภารกิจงาน

| กลุ่มภารกิจ | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|--------------------------|------------|---------------|
| 1. กลุ่มงานการจัดการ | 78 | 29 |
| 2. กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ | 4 | 1 |
| 3. กลุ่มงานแผนงาน | 4 | 1 |
| 4. กลุ่มงานเทคนิคบริการ | 29 | 11 |
| 5. กลุ่มงานเภสัชกรรม | 41 | 15 |
| 6. กลุ่มงานด้านบริการ | 31 | 12 |
| 7. กลุ่มงานทันตกรรม | 36 | 14 |
| 8. งานเวชปฏิบัติครอบครัว | 57 | 21 |
| 9. กลุ่มงานการพยาบาล | 370 | 138 |
| รวม | 650 | 242 |

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาความคิดเห็นบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร บทความและรายงานการวิจัยเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้อง

2.2 นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำเสนอร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ทำการตรวจสอบเพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมตรงสภาพความเป็นจริง เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือมีจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

2.4.1 ดร.ผดุงชาติ ยงค์ คณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.4.2 ดร.กระพั่น ศรีงาน รองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวมินทร์ ประชานันท์ รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบ แก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไข และเสนอให้คณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try out) ใช้กับข้าราชการและลูกจ้าง สังกัดโรงพยาบาลหนองกี่ อำเภอนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9475 ซึ่งผ่านเกณฑ์สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนางรอง แจ้งหัวหน้ากลุ่มภารกิจ เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังโรงพยาบาลนางรอง เพื่อแจกจ่ายไปยังกลุ่มตัวอย่างตามเป้าหมายและกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน
4. ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนภายในกำหนด ที่กลุ่มภารกิจงาน ของโรงพยาบาลนางรองด้วยตนเอง และกำหนดวันรับแบบสอบถามกลับคืน
5. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเองเพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด
6. แบบสอบถามจำนวน 242 ฉบับ เก็บรวบรวมกลับคืนมาได้ จำนวน 242 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
 2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
 3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูล
 4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
- การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้
1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงหาความถี่หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางแสดง จำนวนร้อยละ
 2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยนำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) ได้กำหนดขอบเขตค่าเฉลี่ย ดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 111)

| ค่าเฉลี่ย | ความหมาย |
|-----------|--------------------------------|
| 4.51-5.00 | มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด |
| 3.51-4.50 | มีความคิดเห็นในระดับมาก |
| 2.51-3.50 | มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง |
| 1.51-2.50 | มีความคิดเห็นในระดับน้อย |
| 1.00-1.50 | มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด |

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค
2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
 - 2.1 ร้อยละ
 - 2.2 ค่าเฉลี่ย
 - 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด โรงพยาบาล นางรอง ในเขตอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นสถิติพื้นฐาน เพื่อหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง ในเขตอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์ ข้อมูลและจำแนกผลการวิเคราะห์เป็นตอนๆ ดังแสดงในตาราง 3 ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงตามตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ลักษณะตัวแปร | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|-------------------------------------|------------|---------------|
| กลุ่มตัวอย่าง | 242 | 100.00 |
| 1. เพศ | | |
| 1.1 ชาย | 60 | 24.79 |
| 1.2 หญิง | 182 | 75.21 |
| 2. อายุ | | |
| 2.1 18 – 30 ปี | 87 | 35.95 |
| 2.2 31 – 40 ปี | 96 | 39.67 |
| 2.3 41 – 50 ปี | 48 | 19.83 |
| 2.4 51 ปีขึ้นไป | 11 | 4.55 |
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| 3.1 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. | 55 | 22.72 |
| 3.2 อนุปริญญา/ปวส. | 46 | 19.01 |
| 3.3 ปริญญาตรี | 124 | 51.24 |
| 3.4 สูงกว่าปริญญาตรี | 14 | 5.79 |
| 3.5 อื่น ๆ (ระบุ) ประถมศึกษาตอนปลาย | 3 | 1.24 |
| 4. อัตราเงินเดือน | | |
| 4.1 5,000 – 10,000 บาท | 108 | 44.63 |
| 4.2 10,001 – 15,000 บาท | 62 | 25.62 |
| 4.3 15,001 – 20,000 บาท | 23 | 9.50 |
| 4.4 20,001 บาทขึ้นไป | 49 | 20.25 |

ตาราง 3 (ต่อ)

| ลักษณะตัวแปร | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|--------------------------------|-----------|--------|
| 5.ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน | | |
| 5.1 น้อยกว่า 5 ปี | 80 | 33.06 |
| 5.2 5-10 ปี | 69 | 28.51 |
| 5.3 11-15 ปี | 33 | 13.64 |
| 5.4 16 ปีขึ้นไป | 60 | 24.79 |
| 6. ตำแหน่งของท่าน | | |
| 6.1 ลูกจ้างรายวัน | 26 | 10.74 |
| 6.2 ลูกจ้างชั่วคราว | 103 | 42.56 |
| 6.3 ลูกจ้างชั่วคราวนักเรียนทุน | 18 | 7.44 |
| 6.4 ลูกจ้างประจำ | 11 | 4.55 |
| 6.5 พนักงานราชการ | 2 | 0.83 |
| 6.6 ข้าราชการ | 82 | 33.88 |

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 242 คน เมื่อจำแนกตามเพศ ปรากฏว่าเป็นหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็น ร้อยละ 75.21 เป็นชาย จำนวน 60 คน คิดเป็น ร้อยละ 24.79

เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ ปรากฏว่า ช่วงอายุ 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 39.67 รองลงมาคือช่วงอายุ 18-30 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 35.95 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่า ระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 51.24 รองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22.72 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ระดับประถมศึกษาตอนปลาย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.24

เมื่อจำแนกตามอัตราเงินเดือน ปรากฏว่าช่วงอัตราเงินเดือน 5,000-10,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 44.63 รองลงมา คือช่วงอัตราเงินเดือน 10,001-15,000 บาท

จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 25.62 ส่วนที่มีน้อยที่สุด คือช่วงอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ปรากฏว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 33.06 รองลงมา คือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 28.51 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.64

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ปรากฏว่า ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 42.56 รองลงมา คือตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ตำแหน่ง พนักงานราชการ จำนวน 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.83

ตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลนางรอง ในเขตอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ดังแสดงตามตาราง 4-12 ดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

| ข้อความ | ระดับแรงจูงใจ | | |
|--------------------------------------|---------------|-------------|----------------|
| | \bar{X} | S.D | ความหมาย |
| 1. ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน | 2.65 | 0.84 | ปานกลาง |
| 2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.20 | 0.94 | ปานกลาง |
| 3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 3.08 | 0.75 | ปานกลาง |
| 4. ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน | 3.22 | 0.81 | ปานกลาง |
| 5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 3.74 | 0.73 | มาก |
| 6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 3.38 | 0.76 | ปานกลาง |
| 7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.03 | 0.95 | ปานกลาง |
| รวมเฉลี่ย | 3.19 | 0.82 | ปานกลาง |

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.38$) รองลงมาได้แก่ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.22$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.65$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลนางรอง ในเขตอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

| ข้อความ | ระดับแรงจูงใจ | | |
|--|---------------|-------------|----------------|
| | \bar{X} | S.D | ความหมาย |
| ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน | | | |
| 1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ | 2.73 | 0.83 | ปานกลาง |
| 2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน | 2.25 | 0.80 | ปานกลาง |
| 3. การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน | 2.80 | 0.83 | ปานกลาง |
| 4. การจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากรอยู่ในเกณฑ์ดี | 2.82 | 0.90 | ปานกลาง |
| รวมเฉลี่ย | 2.65 | 0.84 | ปานกลาง |

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ในเขตอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4. การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานอยู่ในเกณฑ์ดี ($\bar{X} = 2.82$) รองลงมา คือ ข้อ 3. การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 2.80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.25$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลนางรอง ในเขตอำเภอห้วยยอด จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

| ข้อความ | ระดับแรงจูงใจ | | |
|--|---------------|-------------|----------------|
| | \bar{X} | S.D | ความหมาย |
| ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | | |
| 5. งานที่ท่านรับผิดชอบเอื้ออำนวยต่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต | 3.10 | 0.84 | ปานกลาง |
| 6. ท่านมีโอกาสร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ | 3.30 | 0.94 | ปานกลาง |
| 7. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | 2.98 | 1.05 | ปานกลาง |
| 8. งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและปลอดภัยจากบุคคลภายนอก อันเนื่องมาจากการปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ | 3.42 | 0.92 | ปานกลาง |
| รวมเฉลี่ย | 3.20 | 0.94 | ปานกลาง |

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับ ปานกลางเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 8. งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและปลอดภัยจากบุคคลภายนอก อันเนื่องมาจากการปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมา คือ ข้อ 6. ท่านมีโอกาสร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ($\bar{X} = 3.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.98$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลนางรอง ในเขตอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายข้อ

| ข้อความ | ระดับแรงจูงใจ | | |
|--|---------------|-------------|----------------|
| | \bar{X} | S.D | ความหมาย |
| 9. ท่านได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา | 3.33 | 0.64 | ปานกลาง |
| 10. ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ | 3.34 | 0.70 | ปานกลาง |
| 11. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลจากผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรเสมอเมื่อทำงานสำเร็จ | 3.00 | 0.81 | ปานกลาง |
| 12. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศและชื่อเสียง | 3.17 | 0.82 | ปานกลาง |
| 13. การได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงานให้เป็นบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ | 2.58 | 0.80 | ปานกลาง |
| รวมเฉลี่ย | 3.08 | 0.75 | ปานกลาง |

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 10. ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.34$) รองลงมาคือข้อ 9. ท่านได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.33$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 13. การได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงานให้เป็นบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.58$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน โดยภาพรวมและเป็นรายชื่อ

| ข้อความ | ระดับแรงจูงใจ | | |
|--|---------------|-------------|----------------|
| | \bar{X} | S.D | ความหมาย |
| ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน | | | |
| 14. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม | 3.10 | 0.83 | ปานกลาง |
| 15. การได้รับมอบหมายงานให้ทำ โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถมิใช่ตามความพอใจของผู้บังคับบัญชา | 3.25 | 0.73 | ปานกลาง |
| 16. การจัดแบ่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม | 3.29 | 0.73 | ปานกลาง |
| 17. หน่วยงานของท่านคัดเลือกผู้ที่จะไปประชุมสัมมนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศอย่างเป็นธรรม | 3.22 | 0.93 | ปานกลาง |
| รวมเฉลี่ย | 3.22 | 0.81 | ปานกลาง |

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรองอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 16. การจัดแบ่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.29$) รองลงมาคือ ข้อ 15. การได้รับมอบหมายงานให้ทำโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ มิใช่ตามความพอใจของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.25$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 14. การพิจารณาความดี ความชอบในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.10$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ

| ข้อความ | ระดับแรงจูงใจ | | |
|--|---------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | S.D | ความหมาย |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | | | |
| 18. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน | 3.64 | 0.76 | มาก |
| 19. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน | 3.63 | 0.72 | มาก |
| 20. บุคลากรในหน่วยงานมีการรับฟังปัญหาและปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาการทำงาน | 3.60 | 0.75 | มาก |
| 21. ท่านยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานและพยายามเรียนรู้วิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน | 3.80 | 0.67 | มาก |
| 22. ท่านพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมและยอมรับว่าเป็นผลสำเร็จจากกลุ่ม | 4.04 | 0.74 | มาก |
| รวมเฉลี่ย | 3.74 | 0.73 | มาก |

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อปัจจัยต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรองอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 22. ท่านพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมและยอมรับว่าเป็นผลสำเร็จจากกลุ่ม ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ ข้อ 21. ท่านยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานและพยายามเรียนรู้วิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 20. บุคลากรในหน่วยงานมีการรับฟังปัญหาและปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.60$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมและเป็นรายข้อ

| ข้อความ | ระดับแรงจูงใจ | | |
|---|---------------|-------------|----------------|
| | \bar{X} | S.D | ความหมาย |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | | | |
| 23. ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับท่านเสมอ | 3.42 | 0.73 | ปานกลาง |
| 24. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน | 3.41 | 0.68 | ปานกลาง |
| 25. ท่านมีโอกาสดูแลและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี | 3.30 | 0.81 | ปานกลาง |
| 26. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.38 | 0.79 | ปานกลาง |
| 27. ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | 3.40 | 0.79 | ปานกลาง |
| รวมเฉลี่ย | 3.38 | 0.76 | ปานกลาง |

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 23. ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับท่านเสมอ ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมาคือ ข้อ 24. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.41$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 25. ท่านมีโอกาสดูแลและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.30$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

| ข้อความ | ระดับแรงจูงใจ | | |
|--|---------------|-------------|----------------|
| | \bar{X} | S.D | ความหมาย |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | | | |
| 28. สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ | 3.26 | 0.96 | ปานกลาง |
| 29. หน่วยงานของท่านมีการจัดอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นสัดส่วน | 2.95 | 0.94 | ปานกลาง |
| 30. หน่วยงานของท่านมีมุมพักผ่อนขณะเวลาพักจากการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสม | 2.64 | 1.10 | ปานกลาง |
| 31. การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวกและปลอดภัย | 3.38 | 0.82 | ปานกลาง |
| 32. สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง และการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม | 2.92 | 0.92 | ปานกลาง |
| รวมเฉลี่ย | 3.03 | 0.95 | ปานกลาง |

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ($\bar{X} = 3.03$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 31. การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวกและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.38$) รองลงมา คือ ข้อ 28. สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.26$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 30. หน่วยงานของท่านมีมุมพักผ่อนขณะเวลาพักจากการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสม ($\bar{X} = 2.64$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ดังปรากฏในตาราง 12 ดังนี้

ตาราง 12 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

| ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|---------------|
| 1. ควรปรับเงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน | 45 | 37.19 |
| 2. ควรให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | 23 | 19.00 |
| 3. ควรมีการคัดเลือกผู้ที่จะเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศอย่างเป็นธรรม | 20 | 16.53 |
| 4. ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการและลูกจ้างเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ | 18 | 14.88 |
| 5. ควรได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงานให้เป็นบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ | 15 | 12.40 |
| รวม | 121 | 100.00 |

จากตาราง 12 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรปรับเงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 37.19 รองลงมาคือ ควรให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นคิดเป็นร้อยละ 19.00 และควรมีการคัดเลือกผู้ที่จะเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศอย่างเป็นธรรม คิดเป็นร้อยละ 16.53 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
 - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ บุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 650 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน ได้จากการสุ่มประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซีและมอร์แกน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไขสำนวนและภาษาที่ใช้ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีความชัดเจนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในโรงพยาบาลหนองกี่ อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9475 ซึ่งผ่านเกณฑ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลนางรอง และผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยนำส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน ด้วยตนเอง ผลปรากฏว่าได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 242 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ

4.2 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ รายด้าน 7 ด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยการจัดทำคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. บุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มีความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมาได้แก่ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรปรับเงินเดือนและ ค่าจ้างให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน รองลงมาคือ ควรให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และควรมีการคัดเลือกผู้ที่เข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน ภายในประเทศและต่างประเทศอย่างเป็นธรรม ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาล นางรอง อำเภอ นางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 7 ด้าน ในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรในด้านต่าง ๆ และมีประเด็นที่จะเป็นข้อมูลให้โรงพยาบาลนางรอง อำเภอ นางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ นำไปวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ และข้อเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาล นางรอง อำเภอ นางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งผลการศึกษาที่ออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาขาดการดูแลเอาใจใส่ ผู้ได้บังคับบัญชา เช่น เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้บรรลุผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน แต่ไม่ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทำให้หมดกำลังใจที่จะทำงาน ความคิดเห็นไม่ตรงกันระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน อาจทำให้เกิดปัญหาขณะทำงาน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนยังไม่เป็นธรรมเนียมเท่าที่ควร บางคนไม่มีผลงานแต่กลับได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่าคนที่มีผลงาน การส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาน และศึกษาต่อยังไม่ทั่วถึง บางคนไปอบรมหลายครั้ง แต่บางคนกลับไม่มีโอกาสได้ไปเรียนรู้และหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้ตนเองเพื่อจะนำมาพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลิต โรจนภักดี (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านผลการตอบแทนในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บังคับบัญชายังไม่มีความโปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและ สวัสดิการต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น ควรให้กับบุคคลที่มีความตั้งใจ ทুমเทและมุ่งมั่น ทำงานให้แก่องค์กร แต่ผู้บังคับบัญชากลับพิจารณาให้กับกลุ่มของตนเอง ทำให้มีการเล่นพรรคเล่น พวก ส่งผลให้คนที่ตั้งใจทำงานหมดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้ ซึ่งผลการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชารัตน์ รักทองแดง (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานพนักงานและลูกจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างในองค์กร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก บุคลากรไม่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าเท่าที่ควรและไม่ได้รับการสนับสนุนให้ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ขาดทักษะและประสบการณ์ ที่จะนำมาพัฒนางานของตนเอง รวมไปถึงการขาดโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนา และฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ ทำให้บุคลากรขาดประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่จะนำมาปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ เมฆะสุวรรณ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ว่าจะเป็น การได้รับการยอมรับนับถือจากหน่วยงานหรือบุคคลภายนอก เช่น การได้รับคัดเลือกเป็นบุคคลดีเด่นด้านใดด้านหนึ่ง การได้รับรางวัล การยกย่องชมเชยเมื่อมีบุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จเป็นที่ยอมรับแก่หน่วยงานและบุคคลภายนอก รวมไปถึงการได้รับรางวัล การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีโอกาสในการได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ เพราะมีการเอารัดเอาเปรียบ เล่นพรรคเล่นพวก บุคลากรที่มีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถกลับไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ รวมไปถึงการคัดเลือกบุคลากรเข้าฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานไม่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ บุคลากรบางคนได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนา เพื่อหาประสบการณ์ใหม่ ๆ หลายครั้ง แต่บางคนกลับไม่มีโอกาสได้ไป เพราะผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาตซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศินี สอนงาม (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงาน ยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้การทำงานและสามารถถ่ายทอดงานที่ตนเองปฏิบัติให้แก่เพื่อนร่วมงานได้ เกิดความรักใคร่สามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก่อเกิดการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้งานที่ปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนารัตน์ ลำชาติ (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากร รู้สึกว่าไม่ได้รับคำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำผิดพลาด และผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ทำให้ข้าราชการและลูกจ้าง รู้สึกว่าตนเองถูกลอยแพขณะทำงาน เพราะไม่มีที่ปรึกษาและให้คำแนะนำที่ดีได้ ทำให้ไม่มั่นใจในงานที่ทำว่าจะถูกหรือผิด ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร จักรเพชร (2547 : 32) ศึกษาแรงจูงใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

2.7 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องมาจาก อาคารและสถานที่ปฏิบัติงานในบางหน่วยงานคับแคบ แออัด ทำให้ผู้ที่มาใช้บริการเกิดความไม่สะดวก และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีไม่เพียงพอต่อความต้องการ เช่น วัสดุ อุปกรณ์เก่า ชำรุด ใช้งานไม่ได้ รวมไปถึงขาดสถานที่พักผ่อนเมื่อต้องการพักจากการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา ยศคำลือ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย อำเภอเมือง จังหวัดเลย จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีมากที่สุดคือ ผู้บริหารควรปรับเงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ต้องการให้มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรพิจารณาให้ข้าราชการและลูกจ้างที่มีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มของตนเอง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ กัลยา สระแก้ว (2543 : 47 – 48) ที่กล่าวว่า ค่าจ้าง (Wage) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เขาอยากทำงานในหน่วยงานนั้นหรือไม่การให้ค่าจ้างแรงงานในอัตราที่เหมาะสมก็ทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงานก็ควรมีความยุติธรรมโดยเฉพาะ

ในบรรดาคนงานหรือลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเดียวกัน เพราะค่าตอบแทนและวิธีการจ่ายค่าตอบแทน นั้นคือการจ่ายค่าตอบแทนควรจะยุติธรรมและสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้ ซึ่งค่าจ้าง มักจะก่อให้เกิดความไม่พอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายมักจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิงและผู้ที่ปฏิบัติงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานรัฐบาล และเงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ การปฏิบัติงานก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทน การรับรู้ว่าผลตอบแทนมีความเป็นธรรม (Perceived Equitable) หากรางวัลที่ได้รับไม่เท่าเทียมคนอื่นหรือไม่เป็นธรรมอาจทำให้เกิดตัวสกัดกั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและต้องตระหนักว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น การที่บุคลากร มีความรักสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังปัญหาของผู้ร่วมงาน การยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้วการที่ผู้บริหารยกย่องชมเชยข้าราชการและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานดี มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ควรมีการพิจารณาค่าตอบแทนให้ตามความสามารถอย่างบริสุทธิ์และยุติธรรมเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งภายในหน่วยงาน ควรมีการมอบหมายงานให้ตามความรู้ ความสามารถและตรงกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ หรือเปิด โอกาสให้รับผิดชอบงานทั้งกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ เพื่อสร้างความท้าทายและความภาคภูมิใจในการทำงานให้ข้าราชการและลูกจ้าง

1.2 จากการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรปรับเงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ฉะนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นธรรมในการพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้เหมาะสม

พอเพียงกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยเห็นว่า การทำงานบางครั้งต้องเกิดปัญหา อุปสรรค ดังนั้น ควรต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของการทำงานร่วมกันระหว่าง ข้าราชการและลูกจ้าง เพื่อนำผลการประเมินไปปรับใช้ในการทำงานต่อไป

2.2 ควรศึกษาบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติงานจริงของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีต่อหน่วยงานเพื่อนำผลการศึกษาไปกำหนด กลยุทธ์ในการทำงานของผู้บริหาร และนำไปพัฒนาคนและพัฒนางานต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานของ โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา สระแก้ว. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดอุดรธานี. การค้นคว้าอิสระ. ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กัลยา ยศคำลือ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย อำเภอเมือง จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์. รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เกศินี สอนงาม. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์. การค้นคว้าอิสระ. รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- กันสร แสงศรีจันทร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลบ้านคู่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์. รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงราย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- จิราภรณ์ ขวัญบัว. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา กลุ่มบริษัทปิโก้. วิทยานิพนธ์. บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดเคชั่น.
- คารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ .(2545). การจูงใจ (จิตวิทยา). พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดวงเพ็ญ ศรีพรหม. (2551). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณี ในเขตพื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์. บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ต้นติมา ค้วงโยธา. (2540). แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (ศิลปศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ทิพวรรณ โชคไพศาล. (ม.ป.ป.) การจูงใจและแรงจูงใจ. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2554, จาก <http://www.nno.moph.go.th>

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

นงลักษณ์ ไหว้พรหม. (2547). จิตวิทยาทั่วไป. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2554 , จาก

<http://www.google.co.th>

นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2542). มิติใหม่ของการบริหารงานญี่ปุ่น. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรยงค์ โตจินดา. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2.

บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีด.

พนารัตน์ ลำชาลี. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์. การค้นคว้าอิสระ. รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์).

บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

พินิจ เมฆะสุวรรณ. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (บริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

พลสุข สังข์รุ่ง. (2549). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.

มหาวิทยาลัยเกริก. (2554). แนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจ. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2554,

จาก <http://www.krirk.ac.th>

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2549). องค์การและการจัดการงานบุคคล. นนทบุรี :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

มัลลิกา ต้นสอน. (2547). การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.

ยะผาด วิวัฒน์พงษ์. (2549). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.

โรงพยาบาลนางรอง. (2554). Nang Rong Hospital Profile. บุรีรัมย์ : โรงพยาบาลนางรอง

เรียบ ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาการ : ศาสตร์แห่งการพัฒนาชีวิตและสังคม.

กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟเอดดูเคชั่น.

วันชัย มีชาติ. (2548). พฤติกรรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วลิต โจรนภักดี. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมทหารราบที่ 12รักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์. รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). ชลบุรี :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน
ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าแบบอิสระ. ศศ.ม. (การบริหารการพัฒนาสังคม).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิเชียร ศรีพฤกษ์. (2546). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์จังหวัด
เชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ. รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.
- สมพร จักรเพ็ชร . (2547). ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท การบินไทย (จำกัด)
(มหาชน). วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- สมยศ นาวิการ. (2536). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- _____. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- _____. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : กรุงชนพัฒนา.
- สิริน สุริยวงศ์. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์.
วิทยานิพนธ์. รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่.
- สุชาวัฒน์ รักทองแดง. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์. ค้นคว้าอิสระ. รป.ม.
(รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุภพ กันธิมา. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่.
วิทยานิพนธ์. รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2544). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาว. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อดุลย์ ทองแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจิตเวชภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์. บธ.ม.(บริหารธุรกิจ).
อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

Plunkett, R.W. (1995). **Supervision : Diversity and Teams in the Workplace**. 18th ed.

Englewood Cliff, NJ : Prentice- Hall.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๑๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ผดุงชาติ ยงค์

ด้วย นางสาวฉวี ดิษฐ์ศักดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการ
ทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

Q. Sree

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖ ๑๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.กระพัน ศรีงาน

ด้วย นางสาวฉวี ดิษฐ์ศักดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการ
ทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว ๑๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวมินทร์ ประชานันท์

ด้วย นางลาวัลย์ ดีสวัสดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ศึกษายที่มีผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการ
ทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๒๕๘

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๙ เมษายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองกี่

ด้วย นางสาวฉวี ตีสวัสดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง สังกัด โรงพยาบาล อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวฉวี ตีสวัสดิ์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามสำหรับการวิจัย

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๒๘๒

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนางรอง

ด้วย นางสาวณัฏฐ์ ดิสวัสดิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง สังกัดโรงพยาบาลนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการนี้
นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึง
ขออนุญาตอนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 7 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

แบบสอบถามนี้ เป็นการหาข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยของการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นและความรู้ที่แท้จริง ข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจากท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน ทั้งนี้ ข้อมูลดังกล่าวจะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น จึงขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ลาวัณย์ ดิสวัสดิ์

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- 18-30 ปี 31-40
 41 – 50 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส.
 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
 อื่น ๆ ระบุ.....

4. อัตราเงินเดือน

- 5,000 – 10,000 บาท 10,001 – 15,000 บาท
 15,001 – 20,000 บาท 20,001 บาทขึ้นไป

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี
 11 – 15 ปี 16 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งของท่าน

- ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างชั่วคราว
 ลูกจ้างชั่วคราวนักเรียนทุน ลูกจ้างประจำ
 พนักงานราชการ ข้าราชการ
 อื่น ๆ ระบุ.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

| ข้อที่ | ปัจจัย | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 1 | เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ | | | | | |
| 2 | เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน | | | | | |
| 3 | การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน | | | | | |
| 4 | การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรอยู่ในเกณฑ์ดี | | | | | |
| ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | | | | | |
| 5 | งานที่ท่านรับผิดชอบเอื้ออำนวยต่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต | | | | | |
| 6 | ท่านมีโอกาสไปร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ | | | | | |
| 7 | ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น | | | | | |
| 8 | งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและปลอดภัยจากบุคคลภายนอก อันเนื่องมาจากการปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ | | | | | |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | | | | | | |
| 9 | ท่านได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 10 | ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ | | | | | |

| ข้อที่ | ปัจจัย | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ(ต่อ) | | | | | | |
| 11 | ท่านได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลจากผู้บังคับบัญชาหรือองค์การเสมอเมื่อทำงานสำเร็จ | | | | | |
| 12 | งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศและชื่อเสียง | | | | | |
| 13 | การได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงานให้เป็นบุคลากรดีเด่นด้านต่าง ๆ | | | | | |
| ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน | | | | | | |
| 14 | การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม | | | | | |
| 15 | การได้รับมอบหมายงานให้ทำ โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถมิใช่ตามความพอใจของผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 16 | การจัดแบ่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 17 | หน่วยงานของท่านคัดเลือกผู้ที่จะไปประชุมสัมมนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ อย่างเป็นธรรม | | | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | | | | | | |
| 18 | เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน | | | | | |
| 19 | ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 20 | บุคลากรในหน่วยงานมีการรับฟังปัญหาและปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาการทำงาน | | | | | |
| 21 | ท่านยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานและพยายามเรียนรู้วิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน | | | | | |

| ข้อที่ | ปัจจัย | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(ต่อ) | | | | | | |
| 22 | ท่านพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมและยอมรับว่าเป็นผลสำเร็จจากกลุ่ม | | | | | |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | | | | | | |
| 23 | ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับท่านเสมอ | | | | | |
| 24 | ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 25 | ท่านมีโอกาสได้พบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 26 | ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | | | | |
| 27 | ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | | | | | | |
| 28 | สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ | | | | | |
| 29 | หน่วยงานของท่านมีการจัดอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นสัดส่วน | | | | | |
| 30 | หน่วยงานของท่านมีมุมพักผ่อนขณะเวลาพักจากการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสม | | | | | |
| 31 | การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวกและปลอดภัย | | | | | |
| 32 | สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง และการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม | | | | | |

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ อื่น ๆ

คำชี้แจง ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง สังกัด โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางลาวัลย์ คีสวัสดิ์

ผู้วิจัย

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสำหรับการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสำหรับการวิจัย

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| A1 | 92.8333 | 282.3506 | .6550 | .9452 |
| A2 | 93.5333 | 287.0851 | .5883 | .9459 |
| A3 | 93.2333 | 289.0126 | .6473 | .9454 |
| A4 | 93.2667 | 284.8230 | .6145 | .9456 |
| A5 | 92.8000 | 290.0966 | .4909 | .9468 |
| A6 | 92.7000 | 281.2517 | .7563 | .9442 |
| A7 | 93.2000 | 288.7862 | .4916 | .9469 |
| A8 | 92.3667 | 304.4471 | .0513 | .9502 |
| A9 | 92.5000 | 291.2931 | .6753 | .9455 |
| A10 | 92.4667 | 275.3609 | .8543 | .9431 |
| A11 | 93.0333 | 285.6195 | .6429 | .9453 |
| A12 | 92.6667 | 287.1264 | .6690 | .9452 |
| A13 | 93.2667 | 287.3057 | .5194 | .9466 |
| A14 | 93.1000 | 282.3690 | .7445 | .9444 |
| A15 | 92.6000 | 293.7655 | .5686 | .9462 |
| A16 | 92.6333 | 292.2402 | .6105 | .9459 |
| A17 | 92.7000 | 286.4241 | .6450 | .9453 |
| A18 | 92.0000 | 300.7586 | .2946 | .9478 |
| A19 | 92.1000 | 300.9897 | .2204 | .9485 |
| A20 | 92.6000 | 281.0069 | .7508 | .9443 |
| A21 | 92.0667 | 283.3747 | .7137 | .9447 |
| A22 | 91.9333 | 303.6506 | .1500 | .9486 |
| A23 | 92.4667 | 279.4299 | .7590 | .9441 |
| A24 | 92.6333 | 284.3092 | .6582 | .9452 |
| A25 | 92.6667 | 281.5402 | .7320 | .9445 |
| A26 | 92.6667 | 276.7126 | .7983 | .9437 |
| A27 | 92.5667 | 277.7023 | .8131 | .9436 |
| A28 | 92.6000 | 299.0759 | .3236 | .9477 |
| A29 | 92.6333 | 293.7575 | .4692 | .9468 |
| A30 | 93.2333 | 286.1851 | .6471 | .9453 |
| A31 | 92.3000 | 282.9759 | .6281 | .9455 |
| A32 | 92.3000 | 303.6655 | .1213 | .9489 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0
Alpha = .9475

N of Items = 32

ประวัติย่อของผู้วิจัย

| | |
|------------------------|---|
| ชื่อ | นางลาวัญย์ คีสวัสดิ์ |
| วัน เดือน ปี เกิด | 31 ธันวาคม 2505 |
| สถานที่เกิด | บ้านเลขที่ 88 หมู่ 15 ตำบลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | บ้านเลขที่ 85/1 ถนนพญาคำดิน ตำบลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ |
| ตำแหน่งหน้าที่การงาน | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน |
| สถานที่ทำงานในปัจจุบัน | โรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ |
| ประวัติการศึกษา | พ.ศ. 2518 ประถมศึกษา โรงเรียนนางรอง (สังขกฤษฎณ์อนุสรณ์) อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2520 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2523 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (การบัญชี) โรงเรียนพาณิชย์การอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. 2528 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี) โรงเรียนพาณิชย์การอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. 2540 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขา การจัดการทั่วไป (บัญชี) สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2555 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ |