

มทว 196306

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข  
ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

นางสาวสุชนันฐรดา กุบแก้ว



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2562

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย  
จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย : นางสาวสุชนันฐรดา กุบแก้ว

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)  
คณะบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรรณคำ)  
คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ)

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาส)

กรรมการ

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศัญญา เคนาณูมิ)

กรรมการ

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รภัคดี โพธิ์สิงห์)

ชื่อเรื่อง	: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ผู้วิจัย	: นางสาวสุชนันฐรรดา กุบแก้ว
ปริญญา	: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา	: รองศาสตราจารย์ ดร.ศัญญา เคนาภูมิ รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์
ปีการศึกษา	: 2562

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม (3) เพื่อข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 106 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และแบบอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ / เดือนต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ข้อเสนอแนะแนวเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ส่งเสริมมีส่วนร่วมในการในการทำงาน ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ในระหว่างปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในระหว่างกลุ่มให้โอกาสทุกคนได้แสดงศักยภาพในการทำงาน มีการสร้างคู่มือวิธีการทำงาน มีการถ่ายทอดจากผู้เชี่ยวชาญทำงานในหน้าที่ของตนเองให้สุดความสามารถ ช่วยเหลือเพื่อร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีการอบรมการเขียนงานวิชาการ เพื่อขอตำแหน่งงาน มีจัดอบรมหลักสูตรผู้บริหาร มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามระบบคุณธรรม มีการจัดกีฬาส่งเสริมความสัมพันธ์ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบทั้งในและนอกสถานที่ สถานที่ทำงานควรมีความสะอาดเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ชุมชน ควรเน้นการบริหารงานในแนวราบลักษณะแบบครอบครัว

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรสาธารณสุข

**Title** : Motivation in the performance of public health personal in Kosum Phisai District  
Maha Sarakham Province

**Author** : Mrs. Suttanatrada Kubkeaw

**Degree** : Master of Public Administration (Public Administration)  
Rajabhat Maha SaraKham University

**Advisor** : Associate Professor Dr. Sanya Kenaphoom  
Associate Professor Dr. Pakdee Posing

**Year** : 2019

## **ABSTRACT**

The objectives of this research were (1) To study level of opinion about motivation in the performance of public health personal in Kosum Phisai District Maha Sarakham Province. (2) To compare of opinion about motivation in the performance of public health personal in Kosum Phisai District Maha Sarakham Province. (3) and other suggesting about motivation in the performance of public health personal in Kosum Phisai District Maha Sarakham Province. The study was conducted using 106 people, Sampling technique with Taro Yamane method, stratified random sampling and simple random. The research instruments was a rating - scale questionnaire. The statistics used frequency, percentage, mean, standard deviation (SD.)Analysis of variance using statistic One – Way ANOVA and significantly at .05 level.

The results of research were as follow : (1) The overall of motivation in the performance of public health personal in Kosum Phisai District Maha Sarakham Province at a high level. Considering each aspect, it was shown difference form high to low : policy and management, respect, relationship with supervisor and colleagues, the nature of the work done, progress in the position, superiors, salary, job success, work stability, responsibility and working conditions respectively. (2) To compare of motivation in the performance of public health personal in Kosum Phisai District Maha Sarakham Province and classify by gender, age, educational level, position and the monthly income is different was not difference were significantly at .05 level. (3) The study also suggested about motivation in the performance of public health personal in Kosum Phisai District Maha Sarakham Province : Should be promote participation in work, together to solve problems that occur during work, exchange knowledge among groups and giving everyone the opportunity to show their potential in work.

There is away to create a working manual , has been relayed by experts and work on their own duty by the best. There are academic writing workshops for job placement, organizing executive training courses consider the salary process according to the moral system, organize sorts relationship, assign tasks to suit individual abilities, with full facilities both in and out of the place. The workplace should be clean, a good model for the community and should focus on horizontal management.

**Keywords :** Motivation in the Performance Public Health Personal

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ บุคลากรในเขตสาธารณสุขอำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่ให้ความ อนุเคราะห์ และอำนวยความสะดวก แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ญาติพี่น้องทุกคน และเพื่อน รปม. ที่ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย ตลอดมาประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ บิดา - มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ ทุกท่านที่ได้ประศาสน์การศึกษาแก่ผู้วิจัย

นางสาวสุชนันฐรดา กุบแก้ว

## สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ .....	ก
ABSTRACT .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ช
สารบัญ .....	ฅ
สารบัญตาราง .....	ญ
สารบัญภาพ .....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย .....	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย .....	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ .....	7
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม .....	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ .....	8
2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .....	13
2.3 บริบททั่วไปของพื้นที่ .....	19
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	22
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	32
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	33
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	33
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	35
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	36
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	37
3.5 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	37
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	38



หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	40
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	40
4.2 ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	41
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	41
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	62
5.1 สรุปผล .....	62
5.2 อภิปรายผล .....	64
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	67
บรรณานุกรม .....	68
ภาคผนวก .....	73
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	74
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม .....	83
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	86
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	89
การเผยแพร่ผลงานวิจัย .....	93
ประวัติผู้วิจัย .....	94

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	จำนวนบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม .....	22
3.1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม .....	34
4.1	จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	41
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน .....	44
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านความสำเร็จของงาน .....	45
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านการยอมรับนับถือ .....	45
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านลักษณะของงานที่ทำ .....	46
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านความรับผิดชอบ .....	47
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน .....	47
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านเงินเดือน .....	48

ตารางที่	หน้า
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน .....	49
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านนโยบายและการบริหารงาน .....	49
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านสภาพการทำงาน .....	50
4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านการปกครองบังคับบัญชา .....	51
4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านความมั่นคงในการทำงาน .....	51
4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มี เพศ ต่างกัน .....	52
4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ .....	53
4.16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา .....	55
4.17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง .....	57
4.18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามรายได้ / เดือน .....	59

ตารางที่	หน้า
ข.1 การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบบสอบถาม เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม .....	84
ค.1 ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจการจำแนกของแบบสอบถาม .....	87

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	32

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกที่จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาของประเทศไทยในอนาคต ตลอดจนการทบทวนผลการพัฒนาประเทศได้สะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้างของการพัฒนาประเทศที่ไม่สมดุล และไม่ยั่งยืนมีความอ่อนไหวต่อผลกระทบจากความผันผวนของปัจจัยภายนอก ซึ่งเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องปรับตัวหันมาทบทวนกระบวนการพัฒนาที่พึ่งตนเองและมีภูมิคุ้มกันมากขึ้น โดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เพื่อให้การพัฒนาและบริหารประเทศเป็นไปในทางสายกลางบนพื้นฐานคุณภาพเชิงพลวัตของการพัฒนาที่เชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการทั้งมิติตัวคนสังคมเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อม และการเมือง โดยมีการวิเคราะห์อย่าง “มีเหตุผล” และใช้หลัก “ความพอประมาณ” ให้เกิดความสมดุลระหว่างมิติทางวัตถุกับจิตใจของคนในชาติความสมดุลระหว่างความสามารถในการพึ่งตนเองกับความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลกความสมดุลระหว่างสังคมชนบทกับสังคมเมือง โดยมีการเตรียม “ระบบภูมิคุ้มกัน” ด้วยการบริหารจัดการความเสี่ยงให้เพียงพอพร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอกและภายในประเทศ ทั้งนี้การขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอนต้องใช้ “ความรอบรู้” ในการพัฒนาต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบเป็นไปตามลำดับขั้นตอน และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของสังคมไทย รวมทั้งการเสริมสร้างศีลธรรม และสำนึกใน “คุณธรรม” จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินชีวิตด้วยความเพียร อันจะเป็นภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับครอบครัว ชุมชนสังคมและประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)

ประเทศไทยอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนา คนระดับกลาง และมีแนวโน้มการพัฒนามนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยค่าดัชนีการพัฒนามนของประเทศไทยในปี 2548 เท่ากับ 0.778 อยู่ในลำดับ 73 จาก 177 ประเทศสำหรับการพัฒนาคุณภาพคน ด้านการศึกษาขยายตัวเชิงปริมาณอย่างรวดเร็ว โดยจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็น 8.5 ปีในปี 2548 ส่วนการขยายโอกาสการเรียนรู้ ตลอดชีวิตมีมากขึ้นแต่ความสามารถในการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงนำความรู้ไปปรับใช้ของคนไทยยังอยู่ในระดับต่ำคุณภาพการศึกษายังไม่เพียงพอในการปรับตัวเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

และเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ จึงเป็นประเด็นที่ต้องเร่งให้ความสำคัญระยะต่อไป ตลอดทั้งกำลังคนระดับกลาง และระดับสูงยังขาดแคลนทั้งปริมาณและคุณภาพ และยังมีการลงทุนด้านวิจัยและพัฒนาเพียงร้อยละ 0.26 ต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่ำกว่าค่าเฉลี่ยถึง 7 เท่าตลอดจนการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ยังอยู่ในระดับต่ำ จึงเป็นจุดอ่อนของไทยในการสร้างองค์ความรู้นวัตกรรม รวมทั้งการวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ และเป็นจุดจุดครั้งการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันต่างประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)

บุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด เป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร เพราะบุคลากร คือ ผู้ผลักดันและดำเนินการให้เป้าหมาย นโยบายแผนการ และมาตรการต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กรเพราะสามารถสร้างความรู้ ความเชี่ยวชาญ และจิตสำนึกของบุคลากร ทั้งยังสามารถเปลี่ยนแปลงและเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรได้ นอกจากนี้ยังเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าให้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายและนโยบายขององค์กรได้เป็นผลสำเร็จ รวมทั้งยังเป็นการปรับปรุงความสามารถในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคน และสังคมที่มีคุณภาพในแผนปฏิบัตินโยบาย 4 ปี (พ.ศ. 2548 - 2551) ของกระทรวงสาธารณสุข ที่กล่าวว่า การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างประชากรเศรษฐกิจ และสังคมในอนาคตจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างคนให้มีความรู้มีความสุขมีสุขภาพแข็งแรง ครอบครัวอบอุ่นมีวัฒนธรรม มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีสังคมที่สันติและเอื้ออาทร ปราศจากอบายมุข และสิ่งเสพติด โดยการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ตลอดชีวิตพัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกสาธารณะ เพื่อให้คนมีศักยภาพ และความสามารถในการแข่งขันปรับตัวรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งมีค่านิยมและพฤติกรรมที่เหมาะสมอนุรักษ์สืบทอดประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงามและพัฒนาภูมิปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจร และมีคุณภาพมาตรฐานเพื่อลดภาระรายจ่ายด้านการรักษาพยาบาลของรัฐเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน และทำให้ผู้ด้อยโอกาสผู้ประกอบอาชีพและเกษตรกรรายย่อยได้รับการคุ้มครองทางสังคม รวมทั้งเตรียมความพร้อมแก่สังคม เพื่อให้ผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)

บุคลากรด้านการพยาบาล นับว่าเป็นอีกกลุ่มวิชาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมภาวะสุขภาพของคนไทยให้มีความแข็งแรงทั้งทาง ด้านร่างกาย และจิตใจ อันเป็นขุมพลังในการพัฒนาประเทศต่อไป โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ได้กล่าวถึง บทบาทในการส่งเสริมสุขภาพ อันดีให้แก่ประชาชนไว้ว่า การเสริมสร้างสุขภาพคนไทย

ให้มีสุขภาพแข็งแรง ทั้งกาย และใจ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ เน้นการพัฒนาระบบสุขภาพอย่างครบวงจร มุ่งการดูแลสุขภาพ ด้านการสร้างเสริมสุขภาพเชิงป้องกันการฟื้นฟูสภาพร่างกาย และจิตใจเสริมสร้างคนไทยให้มีความมั่นคงทางอารมณ์ ทางอาหาร และการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย ลดละเลิกพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ เช่น การดื่มสุรา การสูบบุหรี่ อันเป็นการสะท้อนถึงบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรด้านสุขภาพได้เป็นอย่างดี ดังนั้นบุคลากรด้านสาธารณสุขจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงรักษาความรู้ ความสามารถเดิม และเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ที่จำเป็นและเหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อดำเนินงานอย่างทันสมัยมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยการใช้หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สุวิทย์ วิบูลผลประเสริฐ, และคณะ, 2542)

แรงจูงใจนับเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นอีกประการหนึ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคคลเพราะผลงานที่ได้ออกมาจะมีคุณภาพ และปริมาณมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ และความสามารถในการทำงานของผู้นั้น (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ สมพงษ์ เกษมสิน (2543) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคล กล่าวคือในการบริหารขององค์กรใด ๆ ก็ตามผู้บริหารย่อมต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเข้มแข็ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการศึกษา พบว่า โดยปกติคนจะใช้ความสามารถในการทำงานเพียง ร้อยละ 20 - 30 แต่เมื่อได้รับการจูงใจคนจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานทำให้ใช้ความสามารถเพิ่มขึ้น ร้อยละ 80 - 90 ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นตัวแปรที่สำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มมากขึ้นหากได้รับการจูงใจที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานมีส่วนช่วยให้เกิดความเต็มใจในการทำงานเกิดความพอใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและให้ประสบความสำเร็จเป็นการกระตุ้นให้ความร่วมมืออย่างเต็มกำลัง และมีความคิดริเริ่มในการทำงานไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้น ผลิตผล หรือผลงานจะมีคุณภาพดี หรือมีปริมาณสูงต่ำ เพียงใดการจูงใจ จึงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

จากข้อมูลดังกล่าว จึงนำไปสู่ประเด็นปัญหาการวิจัยที่ต้องการทราบคำตอบในการศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โกสุมพิสัย ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการเสนอแนะ เจริญนโยบายสำหรับผู้บริหารองค์กร อีกทั้งยังเป็นข้อมูลในการสนับสนุนการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรด้านการพยาบาลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งต่อองค์กร และผู้มารับบริการ ต่อไป



## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ / เดือน

1.2.2 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก

1.3.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ / เดือน ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) ตำแหน่ง
- 5) รายได้ / เดือน

1.4.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน โดยอาศัยทฤษฎีของ (Herzberg, 1952) ประกอบด้วย 11 ด้าน ดังนี้

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การยอมรับนับถือ

- 3) ลักษณะของงานที่ทำ
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- 6) เงินเดือน
- 7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
- 8) นโยบายและการบริหารงาน
- 9) สภาพการทำงาน
- 10) การปกครองบังคับบัญชา
- 11) ความมั่นคงในการทำงาน

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

1.4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสาธารณสุขอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 467 คน

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสาธารณสุขอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 216 คน ได้มาจากสูตรของ (Yamene, 1973, p. 727)

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ในพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

#### 1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ระหว่าง กันยายน - พฤศจิกายน 2561

### 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

“แรงจูงใจ” หมายถึง พลัง หรือปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกที่กระตุ้น หรือเร้าให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ตั้งไว้

“ความสำเร็จของงาน” หมายถึง ความสามารถทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจ ซึ่งอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายและไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

“การได้รับการยอมรับนับถือ” หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดง ความยินดี การให้กำลังใจ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่องานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการถูกกล่าวโทษ และตำหนิติเตียนจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เมื่องานไม่บรรลุผลสำเร็จ

“ลักษณะของงานที่ทำ” หมายถึง งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ น่าสนใจ ทำท่ายให้อยากทำ มีความยากง่าย งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่ายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ โดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย

“ความรับผิดชอบ” หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากบังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยงานนั้นไม่มีการตรวจตรา หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้อิสระในการแก้ปัญหาหรือรับรับผิดชอบอย่างเต็มที่

“ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน” หมายถึง โอกาสในการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีขึ้น โดยได้รับโอกาสอย่างยุติธรรมจึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

“เงินเดือน” หมายถึง รายได้ประจำ รายได้พิเศษ และสวัสดิการที่ได้รับ รวมทั้ง ผลประโยชน์ เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่งทางราชการมอบให้แก่บุคลากร ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง วันหยุดงานที่พักอาศัย และสวัสดิการอื่น ๆ ได้รับอย่างเหมาะสม และเพียงพอ จึงจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

“ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน” หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สาธารณสุขอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม กับผู้บังคับบัญชา หรือบุคลากรสาธารณสุข อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม กับเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในกลุ่มสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

“นโยบายและการบริหารงาน” หมายถึง การดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโกสุมพิสัย ที่มีการวางแผนในการทำงานมีวัตถุประสงค์อย่างแน่ชัด วิธีการในการดำเนินงานที่ทุกฝ่าย มีความเข้าใจ และยึดถือหลักการบริหารงานที่ถูกต้องมีเหตุผล เพื่อการปฏิบัติงาน

“สภาพการทำงาน” หมายถึง บรรยากาศแวดล้อมในการทำงาน การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการที่เหมาะสมแก่บุคลากรการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกการจัดบรรยากาศที่เหมาะสมไม่มีสิ่งรบกวนและภัยอันตรายใด ๆ การจัดการส่งเสริมให้รับรู้ข่าวสาร โอกาสปฏิบัติงานกับชุมชน ห้องสุขภัณฑ์ ส่งเสริมสนับสนุนงานตรงกับความรู้ความสามารถ น่าสนใจ ทำท่ายให้อยากทำ มีความยากง่าย ลักษณะไม่เกิดความเบื่อหน่าย

“การปกครองบังคับบัญชา” หมายถึง ผู้บังคับบัญชาทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหาร จนถึงหัวหน้าส่วนต่าง ๆ มีความสามารถในการบังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ความสามารถในการแนะนำการทำงาน เทคนิคในการควบคุม การนิเทศงาน การให้ความยุติธรรมในการทำงาน

การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาของบังคับบัญชา การสร้างบรรยากาศให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

“ความมั่นคงในการทำงาน” หมายถึง ความยั่งยืนของการดำรงอยู่ในตำแหน่ง เช่น การได้รับความเป็นธรรม การมีสวัสดิการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่อเนื่องจนเกษียณอายุมีมาตรการประกันความต่อเนื่อง มีมาตรการให้เกิดความเต็มใจจะทำงาน อนุญาตให้ลาหยุดงาน การช่วยเหลือบริการด้านสุขภาพ การสร้างแรงจูงใจ การพิจารณาให้บำเหน็จบำนาญ

## 1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

สามารถนำข้อมูลไปพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอ โโกสุมพิสัย ผู้วิจัย ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. บริบททั่วไปของพื้นที่วิจัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

##### 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ความหมายของคำว่า แรงจูงใจนั้น ได้มีนักวิชาการให้คำนิยาม จำกัดความเอาไว้หลายความหมายด้วยกัน แต่โดยภาพรวมแล้วมีเนื้อหาความหมายที่ใกล้เคียงกัน คำว่า แรงจูงใจนั้นเป็นคำที่ใช้แทนความหมายของคำในภาษาอังกฤษ คือ (Motivation) นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ในหลายแง่มุม และหลายทัศนคติ ดังนี้

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540) แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาภายในตัวบุคคล ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่บุคคลนั้นต้องการ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550, น. 82) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการกระตุ้นบุคลากร ให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ที่จะทำให้นักวิชาการเต็มใจที่จะรวมพลังทุ่มเทความอุตสาหพยายามอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมีหลายประการด้วยกัน นับตั้งแต่บทบาทของผู้นำ เพื่อนร่วมงาน สิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพสิ่งเหล่านี้ คือ พลังผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลมีความผูกพันมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและองค์กร

มนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552, น. 21) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดพฤติกรรมในการกระทำ หรือดำเนินการอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการเสริมสร้างแรงจูงใจเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจะนำมาใช้ เพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวมีความกระตือรือร้น มุ่งอยากที่จะทำงาน

ศศิพล เกษร (2553, น. 16) แรงจูงใจ หมายถึง สภาพการณ์อันเกิดจากปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลมีความพอใจสิ่งทีบุคคลคาดหวังอันเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยสิ่งทีคาดหวังนั้น บุคคลอาจจะพอใจ หรือไม่ก็ได้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, น. 216) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาละติน (Mover) แปลว่า เคลื่อนที่ เมื่อมีคำว่าเคลื่อนที่จะมีสิ่งสัมพันธ์ หรือเกี่ยวข้องอยู่ 3 ประการ คือ 1) อะไรเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนที่ หรือกล่าวให้รัดกุมในแง่ของพฤติกรรมมนุษย์ ก็คือมีแรงผลักดันอะไรที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมขึ้น 2) อะไรเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมนั้น 3) พฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้น จะคงอยู่สภาพอยู่ได้ด้วยวิธีใด

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น จึงอาจสรุปได้ว่า พลัง หรือปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่กระตุ้น หรือเร้าให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ตั้งไว้

### 2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจนั้นมีความสำคัญ ทั้งต่อผู้บริหาร ต่อองค์การ และต่อตัวบุคลากร สรุปได้ดังนี้

#### 1. ความสำคัญต่อผู้บริหาร

- 1.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.2 ช่วยลด หรือขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน
- 1.3 ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการสั่งการ
- 1.4 ช่วยสร้างความรู้สึที่ดีที่มีต่อผู้บริหาร ผู้ได้บังคับบัญชา ที่ได้รับการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์มักจะได้รับสิ่งจูงใจในแง่บวกจากผู้บริหาร หรือองค์การจึงช่วยสร้างให้เกิดความรู้สึที่ดี ๆ ต่อผู้บริหารให้เกิดขึ้น

#### 2. ความสำคัญต่อองค์การ

- 2.1 ช่วยให้องค์การได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงาน
- 2.2 ทำให้้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การจะทำงานตามที่ถูกจ้างไว้อย่างเต็มความสามารถ

2.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

2.4 ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาคณดีให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ

### 3. ความสำคัญต่อบุคคล

3.1 ช่วยให้บุคลากรทำงานโดยสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และวัตถุประสงค์ หรือความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน

3.2 ช่วยให้บุคลากรได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร

3.3 ช่วยให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

3.4 ช่วยให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่รวดเร็วขึ้น

#### 2.1.3 ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ถนนมรัฐ ชะลอเลิศ (2549, น. 22) ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ เพราะเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยาเป็นความรู้สึกที่ชอบความสำเร็จ หรือพอใจในองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานดังที่มิ้นเกอร์เมื่องได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้

1. เป็นการตอบสนองความต้องการผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจ ซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่าผู้ไม่ได้รับการตอบสนองที่ชนะตามแนวคิดดังกล่าว

2. ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและแรงจูงใจที่ผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสมซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองแรงจูงใจผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัล หรือผลตอบแทน ซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) โดยผ่านการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนั้นคือ ความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับแล้วแรงจูงใจในงานของผู้ปฏิบัติงานจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริง และการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับรู้แล้วแรงจูงใจย่อมเกิดขึ้น

### 2.1.4 ประเภทของแรงจูงใจ

พุทธทรัพย์ มณีศรี (2531) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้ว นักจิตวิทยาได้จำแนกแรงจูงใจ หรือแรงขับออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจ หรือแรงขับทางชีวภาพ (Biological Drives) ซึ่งเป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับเบื้องต้น (Primary) หรือแรงจูงใจหรือแรงขับที่ไม่ต้องการเรียนรู้ (Unlearned) ซึ่งได้แก่ ความหิว, ความกระหาย, การนอนหลับพักผ่อน, อากาศหายใจ, อุณหภูมิที่เหมาะสม, การขับถ่ายความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด และความต้องการทางเพศ

2. แรงจูงใจ หรือแรงขับทางจิตใจ หรือสังคม (Psychological or Social Drive) ซึ่งเป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับขั้นที่สอง (Secondary) หรือแรงจูงใจ หรือแรงขับที่ต้องการเรียนรู้ (Learned) แรงจูงใจ หรือแรงขับประเภทนี้ของแต่ละบุคคลก็แตกต่างกันออกไปตามผลของการเรียนรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล นอกจากนั้นยังแตกต่างกันออกไปตามวัฒนธรรมของสังคม หรือแม้แต่ความแตกต่างระหว่างบุคคล แม้ว่าจะอยู่ในสังคมเดียวกัน แรงจูงใจ หรือแรงขับประเภทนี้ ได้แก่ ความต้องการในการคบค้าสมาคม, ความมีอิสระ, ความรัก, การได้รับการยกย่องนับถือ หรือการยอมรับ และความภาคภูมิใจ ตลอดจนความสำเร็จ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจ หรือแรงขับทั้งสองประเภทนี้ บางครั้งก็แยกออกจากกันได้ยาก ตัวอย่างเช่น ความหิวเป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับที่ไม่ต้องการเรียนรู้ แต่การเลือกประเภทของอาหาร เพื่อประทังความหิวก็เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับที่ต้องการเรียนรู้ เป็นต้น

### 2.1.5 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

ริงส์ตรัค โจนยา (2553, น. 277 - 278) การเกิดแรงจูงใจเป็นกระบวนการ ซึ่งสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

1. ขั้นที่บุคคลมีความต้องการ (Need) ซึ่งเป็นผลมาจากการขาดสมดุล หรือขาดสิ่งที่จะทำให้ร่างกายทำงานต่อไปตามปกติ ซึ่งอาจจะเกี่ยวกับความจำเป็นทางกาย เช่น ความหิว, ความกระหาย และความเหนื่อยล้า เป็นต้น หรือความต้องการทางจิตใจ เช่น ความรัก, การได้รับการยอมรับ และการได้รับเกียรติยศชื่อเสียง เป็นต้น เช่น ความรัก หรืออาจจะเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น

2. ขั้นเกิดแรงขับ (Drive) ซึ่งเป็นผลจากความต้องการที่ไปกระตุ้นให้เกิดแรงขับขึ้นในบุคคลก่อให้เกิดสภาวะกระวนกระวาย ซึ่งแรงขับนี้จะมีระดับมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความเข้มข้นหรือระดับของความต้องการ เช่น หากหิว หรือกระหายมาก ก็จะก่อให้เกิดความกระวนกระวายมาก หรือหากต้องการได้รับการยอมรับมาก ก็จะกระวนกระวายมาก เป็นต้น



3. **ขั้นแสดงพฤติกรรม (Behavior)** เมื่อบุคคลเกิดแรงขับ แรงขับ ก็จะทำหน้าที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมา เช่น เมื่อเกิดความหิวจะก่อให้เกิดความรู้สึกกระวนกระวาย ต้องการรับประทานอาหาร บุคคลจึงแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองได้รับประทานอาหาร เป็นต้น

4. **ขั้นการลดลงของแรงขับ (Drive Reduction)** เป็นขั้นที่ระดับของแรงขับลดลง เพราะบุคคลตอบสนองความต้องการ เช่น เมื่อรับประทานอาหารเสร็จแล้วความหิวก็จะลดลงหรือหายไป แต่เมื่อเวลาผ่านไปความต้องการนี้จะเกิดขึ้นอีก

### 2.1.6 การสร้างแรงจูงใจ

จูไรร์ตัน โชติร์น (2554, น. 21 - 22) ได้นำเสนอกระบวนการสร้างแรงจูงใจ ดังนี้

1. กระตุ้นให้เกิดการสนใจอยากรู้อยากเห็น โดยจัดสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับบรรยากาศ
2. กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัว
3. ใช้การแข่งขัน และการร่วมมือ
4. ใช้การชมเชย และการตำหนิ เป็นการนำเอาวิธีการเสริมแรง และหลีกเลี่ยงการลงโทษมาใช้จูงใจ ซึ่งอาจเป็นการให้รางวัล และการตำหนิที่เป็นนามธรรม
5. การให้ความก้าวหน้าของตนเอง การให้รู้การปฏิบัติงานของตนเองทำให้เขารู้สึกว่าประสบความสำเร็จ และเกิดความภาคภูมิใจ ตลอดจนถึงข้อบกพร่องที่ควรแก้ไข
6. การให้ตั้งระดับความมุ่งหวัง
7. ใช้การเสริมแรง และการลงโทษ การเสริมแรง และการลงโทษจะมีผลเป็นแรงจูงใจเมื่อใช้ถูกวิธี โดยต้องใช้ทันทีอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ไม่มาก หรือน้อยเกินไป
8. พยายามตอบสนองความต้องการพื้นฐานผู้ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานตามทฤษฎีมาสโลว์ ย่อมทำให้เกิดความพอใจ เช่น บรรยากาศที่อบอุ่นปลอดภัยได้รับความรัก และการยอมรับจากเพื่อน ๆ ย่อมทำให้เกิดความเขาอยากรู้อยากเห็นพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง
9. การส่งเสริมให้มีเป้าหมายในชีวิตบุคคลที่มีเป้าหมายในชีวิตชัดเจน และมีความเป็นไปได้ย่อมจะทำให้กระตือรือร้น ตื่นตัว พร้อมที่จะทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าในชีวิต
10. ส่งเสริมให้มีค่านิยม และปรัชญาชีวิตที่เหมาะสม ค่านิยมและปรัชญาชีวิตสามารถเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจได้เป็นอย่างดี เช่น ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น หรือไม่มีสิ่งใดจะหยุดยั้งเราได้ นอกจากตัวเราเอง

## 2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ให้ความสนใจต่อความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ จากแนวคิดที่ว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ และในการสร้างแรงจูงใจให้ได้ผลดีนั้น จะต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่อจะได้นำไปใช้ในการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจน่าจะประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ตัวกระตุ้น (Activate) ตัวนำ (Direct) และตัวสนับสนุนพฤติกรรมของมนุษย์ (Sustain) ตัวกระตุ้นนี้ถือว่าอยู่ในตัวของบุคคลอยู่แล้ว ซึ่งจะเป็นตัวที่นำไปแสดงพฤติกรรมออกมาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการตามเป้าหมายของแต่ละบุคคลในเรื่องเกี่ยวกับทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้า และเขียนไว้มากมาย ดังนี้

### 1. ทฤษฎีแรงจูงใจของ มาสโลว์

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, น. 158) อับบราฮัม มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยา ที่สนใจศึกษาความต้องการของคน โดยเนื้อหาที่สำคัญของทฤษฎีนี้ คือ คนทุกคนมีความต้องการ ซึ่งความต้องการนั้นมีอยู่มากมายหลายอย่าง และความต้องการจะมีตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ความต้องการเหล่านั้นอาจจัดเป็นลำดับขั้นได้ 5 กลุ่ม จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูง ดังนี้

1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานในปัจจุบันทั้งหลาย เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย และเครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เป็นต้น ดังนั้นองค์กรจะต้องดูแลในเรื่องค่าตอบแทนต่าง ๆ ของพนักงานให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขาในขั้นนี้ได้ก่อนความต้องการในระดับต่อ ๆ ไปถึงจะเกิดขึ้น

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) คนเราเมื่อได้รับปัจจัย 4 แล้ว เราก็อยากจะมี ความมั่นคงในสิ่งที่เราได้รับ เช่น ต้องการได้ทำงานที่มั่นคง และมีความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สิน เป็นต้น ดังนั้น องค์กรสามารถตอบสนองขั้นนี้ได้โดยการประกันสุขภาพ ประกันชีวิต หรือ โครงการบำนาญ (Pension Plan) หรือ (Provident Fund) ให้แก่พนักงาน

1.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีกลุ่ม มีคนที่เรารัก ใ่ว่างใจ และรักเรา จะได้พูดคุยปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพราะโดยธรรมชาติคนเราจะเป็นสัตว์สังคมไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว ชอบอยู่เป็นกลุ่มเป็นสังคม ซึ่งองค์กร

อาจจัดตั้งกลุ่มกิจกรรม หรือชมรมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ เช่น ชมรมดนตรีไทย ชมรมฟุตบอล เป็นต้น เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมร่วมกัน

1.4 ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) คือ ต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญยอมรับในความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ ซึ่งองค์การอาจตอบสนองด้วยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้การยกย่องประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสม

1.5 ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต บรรลุถึงสิ่งที่เป็นสุดยอดปรารถนา (Self-Realization หรือ Self-Actualization) ได้ใช้ความสามารถสูงสุดที่เรามีออกมาเพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่เรามุ่งหวังในชีวิต ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะช่วยตอบสนองความต้องการส่วนนี้ได้โดยการมอบหมายงานที่ยาก และท้าทายให้ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดเป็นแรงจูงใจอีกต่อไป ความต้องการจะเคลื่อนต่อไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (Satisfaction - Progression Process)

## 2. ทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคคลีแลนด์

McClelland (1973, อ้างถึงใน สุพานิ สฤษฏ์วานิช, 2552, น. 161 - 163) ได้ศึกษาพบว่าในสังคมที่เจริญแล้ว หรือพัฒนาแล้วคนโดยทั่วไปเรียนรู้ที่จะมีความต้องการ (Learned Needs) ที่สำคัญซึ่งแมคคลีแลนด์ สนใจศึกษาอยู่ 3 อย่าง คือ

2.1 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทำงานให้ดีกว่าคนอื่น ทำงานได้ยอดเยี่ยม หรือทำงานกับคนเก่ง สามารถบรรลุเป้าหมายที่ค่อนข้างยาก สามารถแก้ไขปัญญาที่ซับซ้อน สามารถทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จ สามารถพัฒนาวิธีการที่ดีขึ้นในการทำงาน

2.1.1 คนที่มีความต้องการประเภทนี้สูงมักชอบทำงานคนเดียว หรือทำงานกับคนเก่ง และชอบงานที่ได้รับผิดชอบ จึงชอบที่จะกำหนดเป้าหมายงานของตนเองให้เป็นเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ซึ่งจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายนั้น ต้องไปขึ้นอยู่กับโชคชะตามากกว่าความสามารถของเขาและเขาต้องการข้อมูลย้อนกลับที่เชื่อถือได้และทันต่อเวลา เพื่อจะได้ทราบว่าเขาทำงานได้ผลเป็นอย่างไร น่าพึงพอใจ หรือไม่ ต้องแก้ไขปรับปรุงอย่างไร หรือไม่

2.1.2 องค์การที่มีพนักงานที่มีความต้องการในขั้นนี้สูง จะต้องมีวิธีการจูงใจที่เน้นในงานที่สร้างโอกาสให้ประสบความสำเร็จได้และต้องจ่ายค่าตอบแทนสูง มิฉะนั้น จะไม่สามารถรักษาคคนแบบนี้ไว้ได้ เพราะคนเหล่านี้จะมีความเชื่อในตนเองสูง และเป็นคนเก่ง

2.2 ความต้องการในอำนาจ (Need for Power) จะครอบคลุมถึงความต้องการที่จะสามารถมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติของคนอื่นได้สามารถควบคุมงานได้มีตำแหน่ง และอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่นสามารถเอาชนะฝ่ายตรงข้ามได้

2.2.1 ความต้องการในอำนาจนี้อาจแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ ความต้องการในอำนาจ เพื่อตัวเองจะใช้อำนาจ เพื่อควบคุม และใช้ประโยชน์จากคนอื่น เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ความต้องการในอำนาจ เพื่อสังคมจะใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร หรือส่วนรวมเป็นสำคัญ

2.3 ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อนมีกลุ่มเป็นที่ยอมรับของกลุ่มเป็นที่ชื่นชอบของเพื่อนสามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ที่เป็นมิตร และมีความร่วมมือที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดี และหลีกเลี่ยงความขัดแย้งมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมที่น่าพอใจ

McClelland (1973) กล่าวว่า คนเราจะมีความต้องการทั้ง 3 อย่างในเวลาเดียวกันได้ แต่สัดส่วนของความต้องการนั้น จะแตกต่างกันออกไปได้โดยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จและความต้องการในอำนาจจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จจะมุ่งมั่นต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และความต้องการในอำนาจจะทำให้ผู้บริหารมีอำนาจพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ อันจะทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย และเป็นประโยชน์แก่องค์กรได้ในบางอาชีพ เช่น นักการเมือง ก็มักเป็นคนที่มีความต้องการในอำนาจสูงกว่าส่วนอื่น ๆ แต่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มักจะมีความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ สูงส่วนนักวิจัยก็มักจะมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง เป็นต้น

จากทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Need Theory) ของแมคคลีแลนด์ สรุปได้ว่า คนเราจะมีความต้องการทั้ง 3 อย่าง คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ความต้องการในอำนาจและความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น อาจจะมีความต้องการทั้ง 3 อย่างในเวลาเดียวกันได้ แต่สัดส่วนของความต้องการนั้นจะแตกต่างกันออกไปได้ โดยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จและความต้องการในอำนาจจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ จะมุ่งมั่นต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และความต้องการในอำนาจจะทำให้ผู้บริหารมีอำนาจพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ อันจะทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย และเป็นประโยชน์แก่องค์กรได้

### 3. ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอรัชเบอร์ก

Herzberg, Mausner and Synderman (1959) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีแรงจูงใจ ว่าคนที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจมี 5 ประการ ได้แก่

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้ยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงาน หรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดยอมรับในความสามารถ

3. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนระดับขึ้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษา เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมได้รับการฝึกอบรม และดูงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

ได้อธิบายปัจจัยที่จะทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน โดยไม่เกี่ยวกับส่วนประกอบของงานมี 9 ประการ ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

3. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานองค์การที่มีประสิทธิภาพ

4. สภาพการทำงาน หมายถึง บรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้เป็นไป

อย่างราบรื่น ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง, เสียง, อากาศ และชั่วโมงการทำงาน รวมทั้ง ลักษณะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

5. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical) หมายถึง ผู้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติ ยุติธรรมรวมทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ และเทคโนโลยีได้

6. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

นอกจากนี้ Herzberg (1953) ได้พูดถึง เรื่องตัวจูงใจซึ่งมีผลต่อความพอใจในงานที่ทำ และหากพอใจก็จะมีแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงาน ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่าข้อมูลที่ได้อาจมองแต่ความพอใจ และความไม่พอใจ โดยมองข้ามไปว่าพวกทำงานอาจจะทำงานไม่ได้ผล หรือคนงานอาจพอใจในงานส่วนใหญ่

ในทัศนะของ Herzberg ปัจจัยจูงใจนั้นถ้าขาดไปแล้วมิได้ทำให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานแต่อย่างใดแต่พนักงานเหล่านั้น จะไม่ได้รับแรงจูงใจในการทำงาน ตัวอย่างเช่น นายก เป็นคนงานรดน้ำต้นไม้ และสนามหญ้าของที่ทำงานแห่งหนึ่งถ้านายกมีความรู้สึกว่าเขามีโอกาสก้าวหน้า เช่น อาจได้เป็นผู้ทำสวน หรือออกแบบจัดสวนเขาก็จะมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นเป็นแรงจูงใจให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่แม้ว่ายังไม่มีโอกาสสำหรับความก้าวหน้าก็มิได้หมายความว่า เขาจะไม่พอใจในงานที่ทำ

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน นั้นจะมีผลกระทบกระเทือนต่อความไม่พอใจในงานที่ทำส่วนปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยค้ำจุนจะช่วยทำให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งทำให้เกิดความไม่พอใจต่าง ๆ ส่วนปัจจัยจูงใจจะทำให้คนมีความสุขหรือความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ จากข้อสมมุติฐานเดิมของทฤษฎีแรงจูงใจที่มักจะกล่าวว่าสิ่งจูงใจทางด้านการเงิน การปรับปรุงในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการจูงใจให้มีการเพิ่มขึ้นของผลผลิตนั้น ขณะนี้ได้รับการเปลี่ยนแปลงและทำให้ได้รับทราบว่าปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่มีผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลผลิต หรือผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (ลัดดา กุลนันทน์, 2544)

#### 4. ทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคเกรเกอร์

นาริรัตน์ แก้วมณี (2557, น. 18 - 19) นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 เป็นต้นมา การบริหารหรือการจัดการได้มุ่งเน้นความสำคัญขององค์ประกอบในการจูงใจคนเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นสภาพที่ทำงานเงินเดือน หรือการลงโทษ ซึ่งเป็นแรงจูงใจ (Incentive) แบบหนึ่ง (Douglas McGregor) จากสถาบัน (Massachusetts Institute of Technology) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับคนในองค์การเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งจำแนกคนเป็น 2 กลุ่ม

การเปรียบเทียบลักษณะคนตามทฤษฎี X ทฤษฎี Y ทฤษฎี X โดยปกติวิสัยแล้วคนจะจี้เกียจไม่ชอบทำงาน และจะเลื่องงานถ้าทำได้ ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบทำงาน ดังนั้น จึงต้องการสั่งการ ควบคุม และการจูงใจทางลบ เพื่อให้เขาทำงานตามเป้าหมายของบริษัท โดยเฉลี่ยทั่วไปคนชอบรับคำสั่งจะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ทฤษฎี Y สำหรับคนส่วนใหญ่แล้วรักที่จะทำงานและมีความรับผิดชอบคนจะมีการควบคุมตนเองในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท ซึ่งเขาเองก็ยอมรับภายใต้สภาพการทำงานที่เหมาะสม คนจะเรียนรู้การยอมรับ และอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น คนจะมีความสนใจในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความคิดทักษะการทำงานตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

จากทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าความสำคัญของการจูงใจอยู่ที่การศึกษาพื้นฐานความต้องการของคนพฤติกรรมการทำงานของคนซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงวิธีการและเทคนิคที่ควรใช้ในการจูงใจบุคคลแต่ละประเภทในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การได้ โดย Douglas McGregor ได้อธิบายว่าพฤติกรรมของมนุษย์มีความแตกต่างกัน 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรกเป็นทัศนคติในทางลบ เรียกว่าทฤษฎี X และลักษณะที่สองเป็นทัศนคติในทางบวก เรียกว่า ทฤษฎี Y ลักษณะบุคคลตามทฤษฎี X เชื่อว่า บุคคลซึ่งเกียจไม่ชอบทำงานผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดมีการสั่งการโดยตรง การใช้ระเบียบและหน้าที่ การลงโทษ เนื่องจากทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย ลักษณะบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสม คนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจ คือ ความรับผิดชอบ ซึ่งมีอยู่ทุกคน ผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเอง ควบคู่ไปกับความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การไปพร้อมกัน เนื่องจากทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการในระดับสูง คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ ปัจจัยจิตใจ เป็นปัจจัยตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมี 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมา ก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยค่าจูน เป็นปัจจัยที่จะทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน โดยไม่เกี่ยวกับส่วนประกอบของงานมี 9 ประการ ได้แก่ เงินเดือน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพวิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหาร สภาพการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความเป็นส่วนตัวความมั่นคงในงาน ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานจึงช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

## 2.3 บริบททั่วไปของพื้นที่

### 2.3.1 อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

โกสุมพิสัย เป็นอำเภอที่มีพื้นที่มากที่สุดของจังหวัดมหาสารคาม มีประชากรมากเป็นอันดับ 2 รองจากอำเภอเมืองมหาสารคาม เป็นอำเภอเก่าแก่ของจังหวัด ถูกจัดตั้งขึ้นพร้อมกับเมืองวาปีปทุม และมีฐานะเป็นอำเภอ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2425 เป็นต้นมา มีสถานที่ท่องเที่ยวที่น่าสนใจอยู่มากมาย เช่น วนอุทยานโกสัมพี แก่งตราด บึงบอน บึงกุย ลานหินร่อง สะดืออีสาน หาดวังโก เป็นต้น

### 2.3.2 ข้อมูลสถิติ

พื้นที่ 827.876 / ตร.กม.

ประชากร 120,584 คน

ความหนาแน่น 145.65 คน / ตร.กม.

ครัวเรือนเกษตรกร ทั้งหมด 20,097 ครัวเรือน

### 2.3.3 อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอเขียงยืน

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอกันทรวิชัยและอำเภอเมืองมหาสารคาม

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอบรบือและอำเภอกุดรัง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอบ้านไผ่ อำเภอบ้านเสด และอำเภอเมืองขอนแก่น



### 2.3.4 การปกครอง

อำเภอโกสุมพิสัย แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 17 ตำบล 233 หมู่บ้าน ท้องที่อำเภอโกสุมพิสัย ประกอบด้วย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 18 แห่ง ได้แก่

เทศบาลตำบลโกสุมพิสัย ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลหัวขวาง  
 องค์การบริหารส่วนตำบลหัวขวาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหัวขวาง  
 องค์การบริหารส่วนตำบลยางน้อย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลยางน้อยทั้งตำบล  
 องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวังยาวทั้งตำบล  
 องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาไร่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเขวาไร่ทั้งตำบล  
 องค์การบริหารส่วนตำบลแพง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลแพงทั้งตำบล  
 องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งแก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลแก้งแกทั้งตำบล  
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเหล็ก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองเหล็กทั้งตำบล  
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองบัวทั้งตำบล  
 องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่า ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเหล่าทั้งตำบล  
 องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเขื่อนทั้งตำบล  
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองบอนทั้งตำบล  
 องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโพนงามทั้งตำบล  
 องค์การบริหารส่วนตำบลยางท่าแจ้ง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลยางท่าแจ้งทั้งตำบล  
 องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลแห่ใต้ทั้งตำบล  
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงสวรรค์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองกุงสวรรค์ทั้งตำบล  
 องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงใต้ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเลิงใต้ทั้งตำบล  
 องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดอนกลางทั้งตำบล

### 2.3.5 ด้านอุตสาหกรรม

โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงงานน้ำตาลวังขนาย โรงสีอุตสาหกรรมไรต์

### 2.3.6 สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

อำเภอโกสุมพิสัย เป็นอำเภอใหญ่มีประชากร 120,885 คน เพศชาย 59,475 คน เพศหญิง 16,410 คน มี 20,097 ครัวเรือน การให้บริการ ด้านสาธารณสุข อำเภอโกสุมพิสัย มีโรงพยาบาลชุมชน 1 แห่ง คือโรงพยาบาลโกสุมพิสัย มี โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 20 แห่ง สังกัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโกสุมพิสัย การให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นการให้บริการระดับปฐมภูมิ (Primary Care) เป็นบริการที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนและชุมชนมากที่สุด จึงเน้นที่ความครอบคลุม มีการบริการผสมผสาน ทั้งในด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันควบคุมโรค

ฟื้นฟูสภาพ โดยมีระบบส่งต่อในกรณีผู้ป่วยมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการรักษาเร่งด่วนด้วยเครื่องมือที่มีในโรงพยาบาลและมีแพทย์เฉพาะทางในการรักษาและใช้เครื่องมืออื่น ๆ ลักษณะของการบริการและความสำคัญของงาน

2.3.6.1 เป็นด่านแรกที่ประชาชนเข้าถึงบริการสะดวก คุณแลสุขภาพประชาชนทุกกลุ่มอายุ และทุกกลุ่มโรคตามมาตรฐาน

2.3.6.2 เป็นบริการที่รับผิดชอบดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ก่อน

2.3.6.3 เป็นบริการที่ดูแลประชาชนอย่างผสมผสาน คำนึงถึงปัจจัยทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง

2.3.6.4 เป็นหน่วยที่ทำหน้าที่ส่งต่อ และประสานเชื่อมต่อการบริการอื่น ๆ ทั้งด้านการแพทย์ ด้านสังคม

1) การบริการที่เจ้าหน้าที่ให้บริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

1.1) ด้านการรักษาพยาบาล

1.2) ด้านการส่งเสริมสุขภาพ

1.3) ด้านการฟื้นฟูสภาพพื้นฐานครอบคลุมการฟื้นฟูสภาพทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ตลอดจนการกระตุ้นพัฒนาการเด็ก

1.4) ด้านการป้องกันและควบคุม โรคในระดับบุคคล และครอบครัว ได้แก่ การให้วัคซีนเพื่อป้องกันโรค การค้นหา ผู้ป่วย เฝ้าระวัง

1.5) ด้านการสนับสนุนการพึ่งตนเองของประชาชน องค์กรประชาชน และชุมชน ด้านสุขภาพ

1.6) ด้านการบริการด้านยา ตั้งแต่การจัดหายา การจ่ายยา และการให้ความรู้ด้านยา

2) จำนวนบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

## ตารางที่ 2.1

จำนวนบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ โโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

หน่วยงานที่สังกัด	ประชากร (คน)
1. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโกสุมพิสัย	22
2. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านชิงแวง ตำบลแก้งแกสงยาง	12
3. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านยางใหญ่ ตำบลยางน้อย	14
4. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านวังยาว ตำบลวังยาว	12
5. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองสระพัง ตำบลเขวาไร่	14
6. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโนนพยอม ตำบลเขวาไร่	12
7. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านแพง ตำบลแพง	13
8. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านคู่นือ ตำบลหนองเหล็ก	14
9. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองผือ ตำบลหนองบัว	13
10. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโนนเมืองน้อย ตำบลหนองบัว	12
11. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านยางสินไชย ตำบลเหล่า	14
12. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านเขื่อน ตำบลเขื่อน	13
13. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านท่าเคื่อ ตำบลหนองบอน	15
14. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโพนงาม ตำบลโพนงาม	12
15. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านดอนจำปา ตำบลโพนงาม	15
16. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านยางท่าแจ้ง ตำบลยางท่าแจ้ง	14
17. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านแห่ใต้ ตำบลแห่ใต้	13
18. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโพนทอง ตำบลแห่ใต้	14
19. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองกุง ตำบลหนองกุงสวรรค์	13
20. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านเลิงใต้ ตำบลเลิงใต้	14
21. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านดอนกลาง ตำบลดอนกลาง	14
22. โรงพยาบาลอำเภอโกสุมพิสัย	178
รวม	467

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก จำนวนบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ โโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม, โดย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโกสุมพิสัย. 2561, มหาสารคาม : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโกสุมพิสัย.

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ละมุล บุตรา (2552) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนแรงจูงใจที่มีผลจากปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า ระดับการศึกษา เพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ทิพย์กมล ญาณกาย (2553, น. 56 - 58) ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาล ตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานอยู่ในระดับมากส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานจ้างตามภารกิจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานจ้างทั่วไป บุคลากรที่มีอายุการทำงาน ไม่เกิน 3 ปี - 6 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจมากกว่ากลุ่มอื่น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรควรได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถ มีอิสระในการทำงาน และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และควรให้ความสำคัญกับงานแต่ละฝ่ายเท่า ๆ กัน ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน

พัฒนาองค์กร และควรประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ด้วยความยุติธรรมและความโปร่งใส

กาญจนากร และคณะ (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในทุกด้านอยู่ในเกณฑ์มาก การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม จำนวน 59 คน ผลการวิจัยพบว่า จากกลุ่มตัวอย่าง 59 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.1 มีอายุน้อยกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.1 มีวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.5 มีตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 32.2 และมีประสบการณ์การทำงาน 0 - 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.5 สำหรับผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีแรงจูงใจในทุกด้านอยู่ในเกณฑ์มาก และพบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 45.8 สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในเกณฑ์น้อย พบว่า ไม่มีส่วนผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจแต่ละข้ออยู่ในเกณฑ์มาก ได้แก่ ตำแหน่งที่ทำงาน ปฏิบัติงานอยู่มีงานอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 64.4 มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 61 มีการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 59.3 มีการปฏิบัติงานได้ทันภายในเวลาที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 57.6 และงานในหน้าที่มีความสำคัญและมีคุณค่า คิดเป็นร้อยละ 55.9 ส่วนแรงจูงใจในแต่ละข้ออยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 47.5 ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสมคิดเป็นร้อยละ 50.7 และเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 35.6 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย คือ แรงจูงใจที่ควรจะดำเนินการในอันดับแรก คือ ด้านเงินเดือน ซึ่งอาจจะเป็นค่าตอบแทนในลักษณะอื่น ๆ ที่ไม่ผิดระเบียบราชการ และการรักษาแรงจูงใจของการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรมให้อยู่ในระดับที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน หรือพัฒนาแรงจูงใจตามความเหมาะสม แรงจูงใจที่ควรจะดำเนินการในอันดับต่อมา คือ ความก้าวหน้า ซึ่งอาจจะเป็นการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ จากงานในหน้าที่ มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากการอบรมสัมมนาฯ รวมถึงการมีโอกาสดำเนินการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อที่จะได้มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น แรงจูงใจที่ควรจะดำเนินการในอันดับสุดท้าย คือ ด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งอาจจะเป็นในลักษณะของการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

จุไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554, น. 98) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และ

ด้านการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมราชย์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน แตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมราชย์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมราชย์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้านทุกด้านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมราชย์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านนโยบายการบริหาร และด้านการปกครองผู้บังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูฉิมราชย์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น นโยบายและการบริหารควรชัดเจน และสอดคล้องกัน เพื่อง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ควรมีข้อปฏิบัติ หรือกฎหมายรับรองความมั่นคง และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรมีความสะดวกและรวดเร็ว อยากรให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจ ควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจนเพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน ควรมีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนเพื่อสะดวกต่อผู้มีติดต่องาน

พรรณิภา เฟื่องคำ (2554, น. 101 - 104) ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพระบุ อำเภอพระยืน จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพระบุ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคง ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบริหาร

และด้านรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง การบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นให้เพียงพอต่อการใช้งาน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมความรู้ เฉพาะตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง การให้โอกาสบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น การสร้างขวัญกำลังใจในกลุ่มบุคลากร เพื่อให้เกิดความสามัคคี ในหมู่คณะ และการเพิ่มพนักงานให้มากขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อภาระงานที่เปลี่ยนแปลงไปจะช่วยให้ เกิดการพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ ชันตรี (2554, น. 82 - 85) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบล กู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 13 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน นโยบาย และการบริหารงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน เปรียบเทียบแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และสถานะของบุคลากร ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05 ผู้บังคับบัญชา และได้รับคำชมเชยจากบุคคลอื่น ในท้องที่ รวมถึงได้รับคำชมเชย จากผลงานที่ปฏิบัติ

ณัฐมน พหลทัฬห (2555, น. 97 - 99) ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอเมืองมณฑลไชย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอเมืองมณฑลไชย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา ด้านความ รับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาด้านความมั่นคง ของอาชีพและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอเมืองมณฑลไชย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอ มณฑลไชย จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า มีผู้บริหารที่ดี ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรทุกคนมีความคิดเป็นแนวทางเดียวกันและเป็นแนวทางที่ดี

ถึงแม้ว่า มีความแตกต่างในเรื่องของเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ก็ตามยังสามารถทำให้ บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงลิ่ง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะช่วยให้การทำงาน ภายในองค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต่อไป ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคงลิ่ง อำเภออมลาคไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ควรปรับปรุง ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกี่ยวกับเทศบาลตำบลคงลิ่ง โดยการตั้งงบประมาณในการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในการทำงาน รวมทั้งการปรับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรให้สูงขึ้น

อริวัฒน์ ปาภาดา (2555, น. 56 - 59) ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกเป็น รายปัจจัย พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะ ของงาน ด้านการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยค่าจูง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน และรายได้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงมี ค่าเฉลี่ยสูงสุด และเพศชาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จำแนกตามประเภทของพนักงาน พบว่า ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และลูกจ้างประจำมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จำแนกตามรายได้ พบว่า รายได้ 15,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และรายได้น้อยกว่า 7,000 บาท ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อเสนอแนะ ของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะ ที่มีค่าต่ำที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านปัจจัยค่าจูงพบว่า ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะ ที่มีค่ามากที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะที่มีค่าต่ำที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล



บุษบา เชิดชู (2556, น. 53 - 54) ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อยตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสภาพส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับตำแหน่งและรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

นารีรัตน์ แก้วมณี (2557, น. 63) ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรก คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน รองลงมา คือ ด้านสถานภาพการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเงื่อนไขการทำงาน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย บุคลากรที่มีอายุ 25 - 35 ปี มีสถานภาพหย่า / หม้าย / แยกกันอยู่ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นพนักงานเทศบาลระดับ 1 - 6 และมีรายได้เฉลี่ย 15,001 - 25,000 บาท / เดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557, น. 55 - 57) ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์

กับผู้ได้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ / เดือน และประเภทตำแหน่ง ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปทุมพร มั่นตะลัมพะ (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ทำการวิจัย 14 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านสถานะของอาชีพ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ประเภทบุคลากรที่ต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ควรพิจารณาความรับผิดชอบให้เหมาะสมให้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถปริมาณงานที่มอบหมาย ควรมีความเหมาะสมมีการให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ควรส่งเสริม โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ควรมีโอกาสในการขยายงานขององค์กร ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ควรพิจารณาความเหมาะสมของเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องให้มีความเหมาะสมเป็นไปตามสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน

ปาลิตา อาษาศรี (2557, น. 77 - 78) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 10 ด้าน โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีสถานภาพและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า บุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามภารกิจ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาค่าการทำงาน ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ และควรให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชา ควรให้การยอมรับและเชื่อถือในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในโอกาสต่าง ๆ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคคลเข้ารับการอบรมและศึกษาคูงาน และควรพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรให้เท่าเทียมกัน ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล และควรมีการกระจายงานให้บุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง ด้านลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชาควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบเขตของงานให้ชัดเจนเพื่อง่ายต่อการปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชา ควรมีความชัดเจนในเรื่องของ การสั่งการ การมอบหมายงาน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนงานต่าง ๆ เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมและทิศทางในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นกันเอง และมีความเป็นธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชา ควรมีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่พนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดสภาพแวดล้อมห้องทำงานให้เป็นสัดส่วนของแต่ละงาน และควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ควรจัดให้มีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น จัดให้มีบ้านพักอาศัยแก่บุคลากร และควรอำนวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ

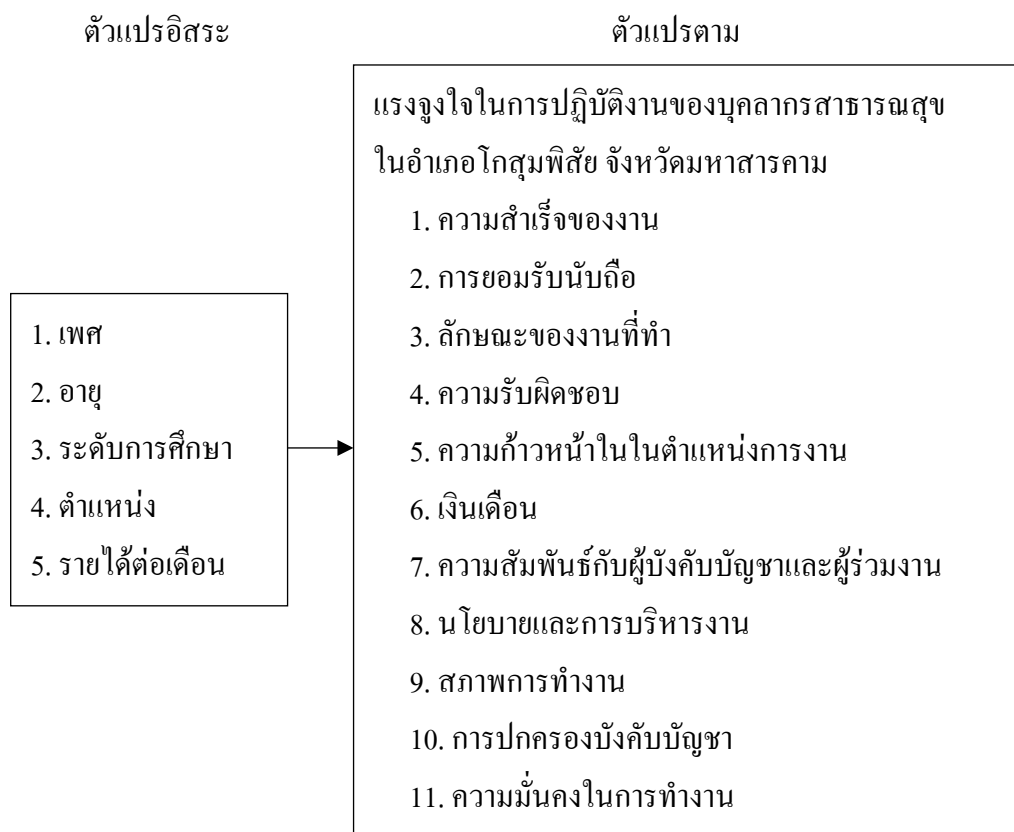
มณฑลคีร์ เย็นสบาย (2557, น. 87 - 88) ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30 ปีขึ้นไป - 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ย / เดือน 10,000 บาทขึ้นไป - 20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป - 6 ปี ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจมากที่สุด 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน และแรงจูงใจมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานเป็นที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือน ด้านความเจริญก้าวหน้าในการ

ทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และบุคคลที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เพื่อพิชชา ล้วนดี และเยาวลักษณ์ อ่ำรำไพ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้วมีระดับคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีระดับคะแนนสูงสุดรองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับระดับแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ( $p < 0.001$ ) โดยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผู้ที่มีระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นสัดส่วนที่สูงสุด (ร้อยละ 76.22) โรงพยาบาลบ้านแพ้วควรสนับสนุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ต่อไป และควรพัฒนา หรือสร้างแรงจูงใจกับพยาบาลในเรื่องนโยบายด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเฉพาะทางที่เหมาะสมจะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน

## 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย ได้นำทฤษฎีแรงจูงใจ ของ Herzberg, Mausner, and Synderman (1959) มาเป็นตัวแปรตามและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และกำหนดแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 467 คน

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 216 คน ผู้วิจัย ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ดังนี้ (Yamene, 1973, p. 727) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3 - 1)$$

โดย n แทน จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N แทน จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e แทน ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยในวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ เท่ากับ .05)

แทนค่าในสูตร ได้ดังนี้

$$n = \frac{467}{1 + 467(.05)^2}$$

$$= 216$$

จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 216 คน เนื่องจากขนาดของประชากรแต่ละกลุ่ม มีความแตกต่างกันจึงคำนวณตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร (Quota Sampling) ตามสูตรคำนวณ ได้ดังตารางที่ 3.1

### ตารางที่ 3.1

จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ โโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

หน่วยงานที่สังกัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โกสุมพิสัย	22	10
2. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านจิงแคง ตำบลแก้งแกสงยาง	12	6
3. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านยางใหญ่ ตำบลยางน้อย	14	6
4. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านวังยาว ตำบลวังยาว	12	6
5. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองสระพัง ตำบลเขวาไร่	14	6
6. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโนนพยอม ตำบลเขวาไร่	12	6
7. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านแพง ตำบลแพง	13	6
8. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านคูเหนือ ตำบลหนองเหล็ก	14	6
9. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองผือ ตำบลหนองบัว	13	6
10. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโนนเมืองน้อย ตำบลหนองบัว	12	6
11. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านยางสินไชย ตำบลเหล่า	14	6
12. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านเขื่อน ตำบลเขื่อน	13	6
13. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านท่าเตือ ตำบลหนองบอน	15	7
14. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโพนงาม ตำบลโพนงาม	12	6
15. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านคอนจำปา ตำบลโพนงาม	15	7
16. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านยางท่าแจ้ง ตำบลยางท่าแจ้ง	14	6
17. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านแห่ใต้ ตำบลแห่ใต้	13	6

(ต่อ)

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

หน่วยงานที่สังกัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	(คน)	(คน)
18. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโพนทอง ตำบลเห่ใต้	14	6
19. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองกง ตำบลหนองกงสวรรค์	13	6
20. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านเลิงใต้ ตำบลเลิงใต้	14	6
21. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านคอนกลาง ตำบลคอนกลาง	14	6
22. โรงพยาบาลอำเภอโกสุมพิสัย	178	82
รวม	467	216

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม, โดย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโกสุมพิสัย. 2561, มหาสารคาม : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโกสุมพิสัย.

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก ซึ่งผู้วิจัยทำฉลากใส่รายชื่อตามจำนวนประชากร จำนวน 467 ชิ้น จากนั้นทำการจับฉลากกลุ่มตัวอย่างให้ได้ตามจำนวนที่คำนวณตามสัดส่วน โดยฉลากที่จับขึ้นมาแล้วจะใส่กลับลงที่เดิม เพื่อความมีโอกาสความเท่าเทียมกัน และรวบรวมข้อมูล ตามจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 216 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข



### 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.3.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### 3.3.1.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.3.1.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมรอบคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งแบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด

3.3.1.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไข และเสนอแนะปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

#### 3.3.2 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

3.3.2.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) ตามวิธีของ Rovinelli and Hambleto (สมนึก ภัททิยธานี, 2544, น. 219 - 233) เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

ให้คะแนน + 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน - 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

3.3.2.2 การตรวจสอบครอบคลุมความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องความเที่ยงตรง เชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความถูกต้องของรูปแบบแบบสอบถาม และการใช้ภาษา เพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาและเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

1) สุนุก สิงห์มาตร วุฒิกการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ตำแหน่งอาจารย์ผู้บรรยาย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านโครงสร้างและเนื้อหาการวิจัย

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุวรรณ อภัยวงศ์ วุฒิกการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรภาษาไทย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านภาษา

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ วุฒิกการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา ตำแหน่งคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวัดและประเมินผล

3.3.2.3 จากนั้น นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล โกสุมพิสัย จำนวน 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำแบบสอบถามหาค่าอำนาจ จำแนก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างรายข้อกับรวมทุกข้อ (Item - Total Correlation) และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) โดยงานวิจัยนี้มีค่าเท่ากับ 0.89

3.3.2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญเสนออาจารย์ที่ปรึกษา งานวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 นำหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ถึงสาธารณสุขอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อประสานข้อมูลการเก็บข้อมูล

3.4.2 นำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังประชาชนที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.4.3 ให้มีผู้ช่วยผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย

3.4.4 เก็บข้อมูลเพิ่มเติมด้วยตนเอง

### 3.5 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

3.5.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้ว ลงรหัสตามแบบ (Coding Form)

3.5.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อมากำหนดเกณฑ์ของการให้ คะแนน ดังนี้

3.5.3.1 การจัดกระทำคะแนนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็นมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิลิเอร์ท (Lilert's Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่

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

3.5.3.2 จากนั้น นำคะแนนมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้น นำมาเทียบกับเกณฑ์การให้ความหมายค่าเฉลี่ย (รังสรรค์สิงห์เลิศ, 2551, น. 186)

เกณฑ์คะแนนระดับการปฏิบัติงาน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อยมากที่สุด

ระดับคะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน น้อย

ระดับคะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปานกลาง

ระดับคะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาก

ระดับคะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.6.2 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศที่ต่างกัน สถิติที่ใช้ใน คือ t - test (Independent Samples)

3.6.4 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ที่ต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างจะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีการ LSD. (Least Significant Different) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 119)

3.6.5 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจจะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การแจกแจงความถี่ แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนา

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. ข้อเสนอแนะ

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย ได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน (t - test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน (F - Distribution)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ ( Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
Sig	แทน	ค่าความแตกต่าง

## 4.2 ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัย ได้นำเสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

4.2.1 วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นรายด้านและรวมทุกด้าน โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ / เดือน ต่างกัน

4.2.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การแจกแจงความถี่ แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนา

## 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.3.1 วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

### ตารางที่ 4.1

จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ			
1.1 ชาย		93	43.1
1.2 หญิง		123	56.9
	รวม	216	100.0

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 35 ปี	64	29.6
2.2 36 ปี - 45 ปี	65	30.1
2.3 46 ปี - 55 ปี	58	26.9
2.4 55 ปี ขึ้นไป	29	13.4
รวม	216	100.0
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	62	28.7
3.2 ปริญญาตรี	120	55.6
3.3 ปริญญาโท	28	13.0
3.4 ปริญญาเอก	6	2.8
รวม	216	100.0
4. ตำแหน่ง		
4.1 ลูกจ้างชั่วคราว	47	21.8
4.2 พนักงานกระทรวง	83	38.4
4.3 ลูกจ้างประจำ	16	7.4
4.4 ข้าราชการ	70	32.4
รวม	216	100.0
5. รายได้ / เดือน		
5.1 ต่ำกว่า 5,000 บาท	36	16.7
5.2 5,000 – 10,000 บาท	38	17.6
5.3 10,001 – 20,000 บาท	65	30.1
5.4 20,001 – 30,000 บาท	67	31.0
5.5 สูงกว่า 30,000 บาท	10	4.6
รวม	216	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 216 คน จำแนกตามเพศพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 เพศชาย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1

จำแนกตามอายุส่วนใหญ่ 36 ปี - 45 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 รองลงมาอายุมีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 มีอายุ 46 ปี - 55 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 และอายุ 55 ปี ขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 ปริญญาโท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13 และปริญญาเอก จำนวน 6 คิดเป็นร้อยละ 2.8

จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า พนักงานกระทรวง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมาเป็นข้าราชการ จำนวน 70 คน จำนวน 32.4 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 และลูกจ้างประจำ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4

จำแนกตามรายได้ / เดือน พบว่า ส่วนใหญ่รายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมา รายได้ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 รายได้ 5,000 - 10,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 รายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และรายได้สูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 10 คิดเป็นร้อยละ 4.6



#### 4.3.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

##### ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	อันดับที่
1. ความสำเร็จของงาน	3.93	.66	มาก	2
2. การยอมรับนับถือ	3.92	.67	มาก	3
3. ลักษณะของงานที่ทำ	3.91	.62	มาก	5
4. ความรับผิดชอบ	3.83	.64	มาก	9
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.86	.72	มาก	8
6. เงินเดือน	3.82	.84	มาก	11
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3.92	.67	มาก	4
8. นโยบายและการบริหารงาน	3.94	.68	มาก	1
9. สภาพการทำงาน	3.89	.62	มาก	6
10. การปกครองบังคับบัญชา	3.89	.64	มาก	7
11. ความมั่นคงในการทำงาน	3.83	.69	มาก	10
โดยรวม	3.89	.64	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.64) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.66) การยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.67) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.67) ลักษณะของงานที่ทำ ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.62) สภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.62) การปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.64) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.72) ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.64) ความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.69) เงินเดือน ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.84) ตามลำดับ

### ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านทำงานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.08	.84	มาก
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น	3.92	.80	มาก
3. ความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำไปแล้ว	3.87	.73	มาก
4. กำหนดวิธีการทำงานตามเป้าหมายด้วยตนเอง	3.86	.82	มาก
รวม	3.93	.66	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.66) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านทำงานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.84) รองลงมา ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.80) ความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.73) และกำหนดวิธีการทำงานตามเป้าหมายด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.82) ตามลำดับ

### ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บริหาร	3.93	.90	มาก
2. ได้รับการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน	4.07	.72	มาก
3. ท่านได้รับการขอคำปรึกษาเรื่องการปฏิบัติงาน และด้านส่วนตัว จากผู้ร่วมงาน	3.92	.89	มาก
4. ท่านได้รับความใส่ใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.76	.87	มาก
รวม	3.92	.67	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.66$ ) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ได้รับการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดีจากเพื่อร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.72$ ) รองลงมา ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บริหาร ( $\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.90$ ) ท่านได้รับการขอคำปรึกษาเรื่องการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัวจากผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.89$ ) และท่านได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.76, S.D. = 0.87$ ) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขต อำเภอโกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านลักษณะของงานที่ทำ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านได้ใช้ความรู้ในการทำงานตรงกับความถนัด	3.89	.85	มาก
2. งานในหน้าที่ของท่านมีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถ	3.93	.90	มาก
3. งานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.96	.75	มาก
4. ท่านรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติหน้าที่	3.85	.86	มาก
รวม	3.91	.62	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ โกลุุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.62$ ) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ งานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.75$ ) รองลงมา งานในหน้าที่ของท่านมีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.90$ ) ท่านได้ใช้ความรู้ในการทำงานตรงกับความถนัด ( $\bar{X} = 3.89, S.D. = 0.85$ ) และท่านรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.85, S.D. = 0.86$ ) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขต  
อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ความพอใจในความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	3.87	.82	มาก
2. ความเสรีภาพในการปฏิบัติหน้าที่	3.88	.86	มาก
3. โอกาสเลือกวิธีปฏิบัติงานตามความต้องการ	3.90	.77	มาก
4. การแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัวของผู้ร่วมงาน	3.70	.86	มาก
รวม	3.83	.64	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ  
โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. =  
0.64) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ โอกาสเลือกวิธีปฏิบัติงานตามความต้องการ ( $\bar{X} = 3.90$ ,  
S.D. = 0.77) รองลงมาความเสรีภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.86) ความพอใจ  
ในความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.82) และการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน  
และปัญหาส่วนตัวของผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.86) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขต  
อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. โอกาสที่ท่านจะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.00	.85	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อจากผู้บังคับบัญชา	3.68	.96	มาก
3. ท่านมีโอกาสมุ่งเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง	4.05	.81	มาก
4. ท่านมีโอกาสดำเนินการแสดงผลงานของในนามของหน่วยงาน	3.72	.81	มาก
รวม	3.86	.72	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ โกลุสมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.75$ ) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.81$ ) รองลงมา โอกาสที่ท่านจะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.85$ ) ท่านมีโอกาสได้แสดงผลงานของในนามของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.81$ ) ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.96$ ) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขต อำเภอ โกลุสมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านพอใจในผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.76	1.00	มาก
2. รายได้ที่ได้รับมีเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.78	.98	มาก
3. พอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	3.83	.98	มาก
4. พอใจในการจัดหาและการให้บริการเกี่ยวกับสวัสดิการของรัฐ	3.89	.98	มาก
รวม	3.82	.84	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ โกลุสมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.84$ ) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ พอใจในการจัดหาและการให้บริการเกี่ยวกับสวัสดิการของรัฐ ( $\bar{X} = 3.89, S.D. = 0.98$ ) รองลงมา พอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.98$ ) รายได้ที่ได้รับมีเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.78, S.D. = 0.98$ ) ท่านพอใจในผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.76, S.D. = 1.00$ ) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.9

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขต  
อำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกคน	3.88	.96	มาก
2. ผู้บังคับบัญชานิเทศ แนะนำ การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.99	.85	มาก
3. เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจไมตรีช่วยเหลือกันมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.91	.81	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.88	.73	มาก
รวม	3.92	.67	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ  
โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับ  
มากที่สุด ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.67) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชานิเทศ แนะนำ  
การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.85) เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจไมตรีช่วยเหลือกัน  
มีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.81) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม  
ในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.73) และผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกคน  
( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.96) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.10

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขต  
อำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. นโยบายการบริหารของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.86	.79	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามนโยบายของหน่วยงาน	3.88	.88	มาก
3. บุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข ทุกคนรับผิดชอบงาน ด้วยความเสมอภาค	4.09	.73	มาก
4. หน่วยงานมอบหมายงานให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.93	.88	มาก
รวม	3.94	.68	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ โกลุ้มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.68) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ บุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข ทุกคนรับผิดชอบงานด้วยความเสมอภาค ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.73) รองลงมา หน่วยงานมอบหมายงาน ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.88) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามนโยบายของ หน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.88) และนโยบายการบริหารของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.79) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขต อำเภอโกลุ้มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. อาคารสถานที่มีความเหมาะสมต่อการจัดการปฏิบัติหน้าที่	3.71	.80	มาก
2. วัสดุอุปกรณ์ประกอบการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอ	3.88	.82	มาก
3. ห้องทำงานที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.97	.91	มาก
4. สภาพแวดล้อมดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงานไม่เป็นอันตราย	4.01	.76	มาก
ต่อสุขภาพ			
รวม	3.89	.62	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ โกลุ้มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.62) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ สภาพแวดล้อมดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงานไม่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพ ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.76) รองลงมา ห้องทำงานที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 0.91) วัสดุอุปกรณ์ประกอบการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอ ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.82) และอาคารสถานที่มีความเหมาะสมต่อการจัดการปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.80) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.12

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.84	.84	มาก
2. ผู้บังคับบัญชากระจายอำนาจการบริหารงานอย่างเหมาะสม	3.87	.78	มาก
3. ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ	3.92	.90	มาก
4. ท่านพอใจในความเป็นผู้นำและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	3.92	.74	มาก
รวม	3.89	.64	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.52) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านพอใจในความเป็นผู้นำและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.74) รองลงมา ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.90) ผู้บังคับบัญชากระจายอำนาจการบริหารงานอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.78) และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.84) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.13

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บริหารมอบงานให้อย่างเป็นธรรม	3.73	.87	มาก
2. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถทำงานได้นานจนเกษียณอายุราชการ	3.91	.83	มาก
3. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสบายใจ	3.65	.95	มาก
4. ได้รับการอนุญาตให้ทำงานเหมาะสมกับสิทธิ์ของตน	4.02	.79	มาก
รวม	3.83	.69	มาก



จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ โกลุ้มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.69) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ได้รับการอนุญาตให้ทำงานเหมาะสมกับสิทธิ์ของตน ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.79) รองลงมา ท่านมั่นใจว่าจะสามารถทำงานได้นานจนเกษียณอายุราชการ ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.83) ผู้บริหารมอบงานให้อย่างเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.87) และท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสบายใจ ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.95) ตามลำดับ

4.3.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ โกลุ้มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ / เดือน ต่างกัน

#### ตารางที่ 4.14

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ โกลุ้มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มี เพศ ต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข	เพศ				t	sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความสำเร็จของงาน	3.98	.68	3.89	.63	.99	.20
2. การยอมรับนับถือ	3.99	.67	3.86	.67	1.36	.95
3. ลักษณะของงานที่ทำ	3.94	.64	3.88	.60	.75	.41
4. ความรับผิดชอบ	3.90	.66	3.78	.62	1.32	.31
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.90	.76	3.84	.68	.58	.01*
6. เงินเดือน	3.89	.86	3.76	.82	1.09	.64
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3.95	.69	3.89	.66	.61	.52
8. นโยบายและการบริหารงาน	3.99	.72	3.90	.65	.99	.37
9. สภาพการทำงาน	3.93	.64	3.87	.60	.79	.55
10. การปกครองบังคับบัญชา	3.94	.65	3.84	.63	1.14	.41
11. ความมั่นคงในการทำงาน	3.87	.73	3.80	.66	.76	.13
โดยรวม	3.93	.63	3.85	.59	1.05	.18

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกัน มีความความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.15

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสาธารณสุข	แหล่งความ แปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.30	3	.43	1.01	.39
	ภายในกลุ่ม	91.28	212	.43	-	-
	รวม	92.58	215	-	-	-
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.59	3	.20	.43	.73
	ภายในกลุ่ม	96.64	212	.46	-	-
	รวม	97.23	215	-	-	-
3. ลักษณะของงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	1.53	3	.51	1.34	.26
	ภายในกลุ่ม	80.87	212	.38	-	-
	รวม	82.40	215	-	-	-
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.94	3	.31	.76	.52
	ภายในกลุ่ม	87.58	212	.41	-	-
	รวม	88.52	215	-	-	-
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.61	3	.87	1.72	.16
	ภายในกลุ่ม	107.35	212	.51	-	-
	รวม	109.96	215	-	-	-
6. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	5.14	3	1.71	2.49	.06
	ภายในกลุ่ม	145.86	212	.69	-	-
	รวม	151.00	215	-	-	-
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.52	3	.51	1.12	.34
	ภายในกลุ่ม	95.85	212	.45	-	-
	รวม	97.38	215	-	-	-

(ต่อ)

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสาธารณสุข	แหล่งความ แปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
8. นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.13	3	.38	.82	.48
	ภายในกลุ่ม	97.89	212	.46	-	-
	รวม	99.03	215	-	-	-
9. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.98	3	.99	2.67	.05*
	ภายในกลุ่ม	79.06	212	.37	-	-
	รวม	82.04	215	-	-	-
10. การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.49	3	.50	1.23	.30
	ภายในกลุ่ม	85.73	212	.40	-	-
	รวม	87.22	215	-	-	-
11. ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.61	3	1.20	2.60	.05*
	ภายในกลุ่ม	98.16	212	.46	-	-
	รวม	101.76	215	-	-	-
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.67	3	.56	1.51	.21
	ภายในกลุ่ม	78.06	212	.37	-	-
	รวม	79.74	215	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุต่างกัน มีความความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.16

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ  
โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสาธารณสุข	แหล่งความ แปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.91	3	.64	1.49	.22
	ภายในกลุ่ม	90.67	212	.43	-	-
	รวม	92.58	215	-	-	-
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.53	3	.51	1.13	.34
	ภายในกลุ่ม	95.69	212	.45	-	-
	รวม	97.23	215	-	-	-
3. ลักษณะของงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	1.97	3	.66	1.73	.16
	ภายในกลุ่ม	80.43	212	.38	-	-
	รวม	82.40	215	-	-	-
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.16	3	1.05	2.62	.05*
	ภายในกลุ่ม	85.36	212	.40	-	-
	รวม	88.52	215	-	-	-
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.85	3	.95	1.88	.13
	ภายในกลุ่ม	107.12	212	.51	-	-
	รวม	109.96	215	-	-	-
6. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2.94	3	.98	1.40	.24
	ภายในกลุ่ม	148.05	212	.70	-	-
	รวม	151.00	215	-	-	-
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.95	3	.65	1.44	.23
	ภายในกลุ่ม	95.42	212	.45	-	-
	รวม	97.38	215	-	-	-

(ต่อ)

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสาธารณสุข	แหล่งความ แปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
8. นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.06	3	.69	1.50	.22
	ภายในกลุ่ม	96.97	212	.46	-	-
	รวม	99.03	215	-	-	-
9. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.96	3	.65	1.73	.16
	ภายในกลุ่ม	80.08	212	.38	-	-
	รวม	82.04	215	-	-	-
10. การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.21	3	.74	1.84	.14
	ภายในกลุ่ม	85.01	212	.40	-	-
	รวม	87.22	215	-	-	-
11. ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.20	3	.73	1.56	.20
	ภายในกลุ่ม	99.56	212	.47	-	-
	รวม	101.76	215	-	-	-
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.91	3	.64	1.73	.16
	ภายในกลุ่ม	77.83	212	.37	-	-
	รวม	79.74	215	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.17

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ  
โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสาธารณสุข	แหล่งความ แปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.77	3	.59	1.38	.25
	ภายในกลุ่ม	90.81	212	.43	-	-
	รวม	92.58	215	-	-	-
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.53	3	.51	1.13	.34
	ภายในกลุ่ม	95.70	212	.45	-	-
	รวม	97.23	215	-	-	-
3. ลักษณะของงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	1.44	3	.48	1.26	.29
	ภายในกลุ่ม	80.96	212	.38	-	-
	รวม	82.40	215	-	-	-
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.13	3	.38	.92	.43
	ภายในกลุ่ม	87.39	212	.41	-	-
	รวม	88.52	215	-	-	-
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.65	3	.55	1.08	.36
	ภายในกลุ่ม	108.31	212	.51	-	-
	รวม	109.96	215	-	-	-
6. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2.80	3	.93	1.34	.26
	ภายในกลุ่ม	148.20	212	.70	-	-
	รวม	151.00	215	-	-	-
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.51	3	.50	1.12	.34
	ภายในกลุ่ม	95.86	212	.45	-	-
	รวม	97.38	215	-	-	-

(ต่อ)

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสาธารณสุข	แหล่งความ แปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
8. นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	.66	3	.22	.47	.70
	ภายในกลุ่ม	98.37	212	.46	-	-
	รวม	99.03	215	-	-	-
9. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.09	3	.36	.95	.42
	ภายในกลุ่ม	80.96	212	.38	-	-
	รวม	82.04	215	-	-	-
10. การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.27	3	.42	1.05	.37
	ภายในกลุ่ม	85.95	212	.41	-	-
	รวม	87.22	215	-	-	-
11. ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.34	3	.78	1.67	.18
	ภายในกลุ่ม	99.42	212	.47	-	-
	รวม	101.76	215	-	-	-
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.40	3	.47	1.26	.29
	ภายในกลุ่ม	78.34	212	.37	-	-
	รวม	79.74	215	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.18

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ  
โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามรายได้ / เดือน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสาธารณสุข	แหล่งความ แปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
1. ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.66	4	.92	2.17	.07
	ภายในกลุ่ม	88.92	211	.42	-	-
	รวม	92.58	215	-	-	-
2. การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	3.33	4	.83	1.87	.12
	ภายในกลุ่ม	93.90	211	.45	-	-
	รวม	97.23	215	-	-	-
3. ลักษณะของงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2.60	4	.65	1.72	.15
	ภายในกลุ่ม	79.80	211	.38	-	-
	รวม	82.40	215	-	-	-
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.65	4	.66	1.63	.17
	ภายในกลุ่ม	85.87	211	.41	-	-
	รวม	88.52	215	-	-	-
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.40	4	.60	1.18	.32
	ภายในกลุ่ม	107.57	211	.51	-	-
	รวม	109.96	215	-	-	-
6. เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	6.85	4	1.71	2.51	.04*
	ภายในกลุ่ม	144.15	211	.68	-	-
	รวม	151.00	215	-	-	-
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.13	4	.53	1.18	.32
	ภายในกลุ่ม	95.25	211	.45	-	-
	รวม	97.38	215	-	-	-

(ต่อ)



ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสาธารณสุข	แหล่งความ แปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
8. นโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.12	4	.53	1.15	.33
	ภายในกลุ่ม	96.91	211	.46	-	-
	รวม	99.03	215	-	-	-
9. สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.69	4	.92	2.49	.04*
	ภายในกลุ่ม	78.35	211	.37	-	-
	รวม	82.04	215	-	-	-
10. การปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.22	4	.31	.75	.56
	ภายในกลุ่ม	86.00	211	.41	-	-
	รวม	87.22	215	-	-	-
11. ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.95	4	.74	1.58	.18
	ภายในกลุ่ม	98.81	211	.47	-	-
	รวม	101.76	215	-	-	-
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.71	4	.68	1.86	.12
	ภายในกลุ่ม	77.02	211	.37	-	-
	รวม	79.74	215	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีรายได้ / เดือนต่างกัน มีความความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 4** วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม จะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การแจกแจงความถี่ แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนา ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน ได้แก่ ส่งเสริมมีส่วนร่วมในการในการทำงาน ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน
2. การยอมรับนับถือ ได้แก่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างกลุ่ม ให้โอกาสทุกคนได้แสดงศักยภาพในการทำงาน
3. ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ มีการสร้างคู่มือวิธีการทำงาน มีการถ่ายทอดจากผู้เชี่ยวชาญ
4. ความรับผิดชอบ ได้แก่ ทำงานในหน้าที่ของตนเองให้สุดความสามารถ ช่วยเหลือเพื่อร่วมงานในการปฏิบัติงาน
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้แก่ มีการอบรมการเขียนงานวิชาการ เพื่อขอตำแหน่งงาน มีจัดอบรมหลักสูตรผู้บริหาร
6. เงินเดือน ได้แก่ มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามระบบคุณธรรม มีเบี่ยงเคียงในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ได้แก่ มีการจัดกีฬาส่งเสริมความสัมพันธ์บุคลากรควรเอื้อเพื่อข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้แกกัน
8. นโยบายและการบริหารงาน ได้แก่ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล มีนโยบายการทำงานกับชุมชนเชิงรุกเน้นการมีส่วนร่วม
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบทั้งในและนอกสถานที่ สถานที่ทำงานควรมีความสะอาดเป็นแบบอย่างที่ดีให้แกชุมชน
10. การปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ควรเน้นการบริหารงานในแนวราบลักษณะแบบครอบครัว
11. ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ สามารถใช้สิทธิ์ในการลาได้ตามสิทธิ์ของตนมีการพิจารณาการได้รับสิทธิประโยชน์ตามความสามารถ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัย ได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผล

##### 5.1.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1

5.1.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 216 คน จำแนกตามเพศพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 เพศชาย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1

จำแนกตามอายุส่วนใหญ่ 36 ปี - 45 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 รองลงมา อายุมีอายุ ต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 มีอายุ 46 ปี - 55 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 และอายุ 55 ปี ขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 ปริญญาโท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13 และปริญญาเอก จำนวน 6 คิดเป็นร้อยละ 2.8

จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า พนักงานกระทรวง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมา เป็นข้าราชการ จำนวน 70 คน จำนวน 32.4 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 และลูกจ้างประจำ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4

จำแนกตามรายได้ / เดือน พบว่า ส่วนใหญ่รายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมา รายได้ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 รายได้ 5,000 - 10,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 รายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และรายได้สูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 10 คิดเป็นร้อยละ 4.6

5.1.1.2 ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.64) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.66) การยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.67) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.67) ลักษณะของงานที่ทำ ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.62) สภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.62) การปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.64) ความก้าวหน้า ในในตำแหน่งการงาน ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.72) ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.64) ความมั่นคง ในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.69) เงินเดือน ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.84) ตามลำดับ

5.1.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ / เดือนต่างกัน ผลวิจัยพบว่า

5.1.2.1 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.1.2.2 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.1.2.3 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.1.2.4 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.1.2.5 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอ โกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีรายได้ / เดือนต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.1.3 วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวเกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม สรุปได้ดังนี้

5.1.3.1 ความสำเร็จของงาน ได้แก่ ส่งเสริมมีส่วนร่วมในการในการทำงาน ร่วมกันแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน

5.1.3.2 การยอมรับนับถือ ได้แก่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างกลุ่มให้โอกาสทุกคน ได้แสดงศักยภาพในการทำงาน

5.1.3.3 ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ มีการสร้างคู่มือวิธีการทำงาน มีการถ่ายทอดจาก ผู้เชี่ยวชาญ

5.1.3.4 ความรับผิดชอบ ได้แก่ ทำงานในหน้าที่ของตนเองให้สุดความสามารถ ช่วยเหลือเพื่อร่วมงานในการปฏิบัติงาน

5.1.3.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ได้แก่ มีการอบรมการเขียนงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งงาน มีจัดอบรมหลักสูตรผู้บริหาร

5.1.3.6 เงินเดือน ได้แก่ มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามระบบคุณธรรม มีเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

5.1.3.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ได้แก่ มีการจัดกีฬาส่งเสริมความสัมพันธ์ บุคลากรควรเอื้อเฟื้อข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้แกกัน

5.1.3.8 นโยบายและการบริหารงาน ได้แก่ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล มีนโยบายการทำงานกับชุมชนเชิงรุกเน้นการมีส่วนร่วม

5.1.3.9 สภาพการทำงาน ได้แก่ มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบทั้งในและนอกสถานที่ สถานที่ทำงานควรมีความสะอาดเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ชุมชน

5.1.3.10 การปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ควรเน้นการบริหารงานในแนวราบลักษณะแบบครอบครัว

5.1.3.11 ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ สามารถใช้สิทธิ์ในการลาได้ตามสิทธิของตนเอง มีการพิจารณาการได้รับสิทธิประโยชน์ตามความสามารถ

## 5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อภิปรายผลดังนี้

5.2.1 สมมติฐานที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรได้รับการดูแลจากองค์การเป็นอย่างดี ทั้งด้านรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม รวมทั้งนโยบายสาธารณสุขอำเภอตรวจเยี่ยมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลพร้อมให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ เพ็ญพิชชา ล้วนดี และเยาวลักษณ์ อ่ำราไพ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้วมีระดับคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับรัชพงษ์ กาญจนังกูร และคณะ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในทุกด้านอยู่ในเกณฑ์มาก

5.2.2 สมมติฐานที่ 2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย และเห็นว่าเป็นภารกิจที่สำคัญต่อสุขอนามัยและชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ และปฏิบัติงาน โดยไม่ได้มีข้อจำกัดทางด้านเพศ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ ปทุมพร มั่นตะลัมพะ (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของแต่ละแห่งมีพร้อมในการปฏิบัติงาน บุคลากรแต่ละช่วงวัยได้ผ่านการอบรมและมีการใช้เครื่องมือได้อย่างถูกต้อง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ บุษบา เชิดชู (2556, น. 53 - 54) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสภาพส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า ในแต่ละหน่วยงานมีผู้บริหารที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรทุกคนมีสามัคคีทำให้ทุกคนสามารถถ่ายทอดทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่กันและกันได้ แม้ว่าจะมีความแตกต่างกันในระดับการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ขั้นตรี (2554, น. 82 - 85) ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า ในองค์กรมีการเน้นการบริหารงานในแนวราบแบบครอบครัว ลดช่องว่างระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง มีการสร้างทีมและมีกิจกรรมละลายพฤติกรรมทำให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ จูไรรัตน์ โชติรัตน์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่ง ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีรายได้ / เดือน ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีรายได้ / เดือนต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ ฉัฐมน พหลทัฬห (2555, น. 97 - 99) ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอเมืองมทสจ. จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอเมืองมทสจ. จังหวัด

กาฬสินธุ์ จำแนกตามรายได้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผู้วิจัย ได้พิจารณาในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อน้อยที่สุด นำมากำหนดข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1.1 ควรมีการส่งเสริมยกย่องความสำเร็จในงานของแต่ละบุคคล

5.3.1.2 ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างประสบการณ์

ใหม่ ๆ

5.3.1.3 ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล

5.3.1.4 บุคลากรควรรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเองและช่วยเหลือเพื่อร่วมงาน

5.3.1.5 ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ

5.3.1.6 ควรการพิจารณาขึ้นเงินเดือนด้วยระบบคุณธรรม

5.3.1.7 ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญเสมอภาคแก่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

5.3.1.8 บุคลากรควรแสวงหาวิธีการในการนำนโยบายมาปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับ

บริบท

5.3.1.9 ควรทำความสะอาดสถานที่ปฏิบัติงานให้สะอาดเป็นตัวอย่างแก่ชุมชน

5.3.1.10 ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถในการทำงาน สลับสับเปลี่ยน

กันเป็นเจ้าของโครงการ

5.3.1.11 ควรช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างพี่น้อง ครอบคลุม และพัฒนาการทำงานเป็นทีม

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สาธารณสุข

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสาธารณสุข



**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- กาญจน์งูร และคณะ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทวีพรีนท์ (1991) จำกัด.
- จำลอง ศรีนามล. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนาขาม อำเภอ กุฉินารายณ์จังหวัดกาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐมน พลทัทพ. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลดงสิง อำเภอ เมืองมทสข จังหวัดกาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ถนอมรัฐ ชลอลเลิศ. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม.
- ถนอมรัฐ ชลอลเลิศ. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม.
- ทิพย์กมล ญาณกาย. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลนาทัน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นารีรัตน์ แก้วมณี. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิพนธ์ พรหมจารี. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ โข่งพิสัย จังหวัดหนองคาย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุษบา เชิดชู. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง อำเภอ เมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปทุมพร มั่นตะลัมพะ. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2535). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ปาลิตา อาษาศรี. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในจังหวัดกาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พรรณิกา เฟื่องคำ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพระบุ อำเภอพระยืน จังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.
- พุทธทรัพย์ มณีศรี. (2531). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี : มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พุทธทรัพย์ มณีศรี. (2549). “หน่วยที่ 8 การจูงใจและบำเหน็จความชอบ” ในเอกสารการสอนชุด วิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 8 - 15 หน้า 543 - 614. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เพ็ญพิชชา ล้วนดี และเยาวลักษณ์ อ่ำรำไพ. (2558, มกราคม - มิถุนายน). *แรงจูงใจและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว*. *วารสารเกื้อการุณย์*, 22(1), 48 - 59.
- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2552). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. (2552). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู  
ในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ฯ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร  
มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มลฤดี เข็นสบาย. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่  
อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี :  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษศาสตร์ จันทร์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอ  
เกษตรวิสัยจังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม :  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รังสรรค์ โฉมยา. (2553). *การพัฒนาโมเดลการจัดการชั้นเรียนแบบคณะชั้น สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1*. กรุงเทพฯ ฯ : กระทรวงวิทยาศาสตร์และ  
เทคโนโลยี.
- รังสรรค์ โฉมยา. (2553). *จิตวิทยา : พื้นฐานในการทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์*. มหาสารคาม :  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). *สถิติขั้นสูงในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม :  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ละมุด บุตรา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย  
จังหวัดมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม :  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ลือชา ภักดีศรี. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง  
อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).  
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรศักดิ์ ลือชาคำ. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วัชร บุนรอด. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด  
พะเยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ ฯ : วิจิตต์กร จำกัด.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *หลักการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ ฯ : วิจิตร์หัตถกร.

- ศศิพล เกษร. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตากจังหวัดหนองคาย*. (ปริญญาวิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศศิพล เกษร. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ตาก จังหวัดหนองคาย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สถิต สาระวิถี. (2552). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). ร้อยเอ็ด : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2543). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). *วิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโกสุมพิสัย. (2561). *ข้อมูลสาธารณสุขอำเภอโกสุมพิสัย*. มหาสารคาม : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโกสุมพิสัย.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ และวารภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ. (2553). “หน่วยที่ 5 ผู้นำและการจูงใจ” ในเอกสาร *การสอนชุดวิชาองค์การ และการจัดการ และการจัดการเชิงกลยุทธ์ หน่วยที่ 1 - 8 หน้า 1 - 47*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุพานี สถัญญ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิทย์ วินุลผลประเสริฐ และคณะ. (2542). *รายงานการศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพระหว่างประจำการของกระทรวงสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- อชิวัฒน์ ปากาธา. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. (2<sup>nd</sup> ed.). New York : John Wiley and Sons.
- Taro, Y. (1973). *Statistics an Introductory Analysis*. (3<sup>th</sup> ed). New York : Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม  
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่
  - ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข
  - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข
3. แบบสอบถามฉบับนี้ ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการติดต่อท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์ในการกระบวนการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน เพื่อประโยชน์ต่อการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

นางสาวสุธฉัตรดา กุบแก้ว

นักศึกษาปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย  ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน  
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1.1  ชาย

1.2  หญิง

2. อายุ

2.1  ต่ำกว่า 35 ปี

2.2  36 ปี - 45 ปี

2.3  46 ปี - 55 ปี

2.4  55 ปี ขึ้นไป

3. การศึกษา

3.1  ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2  ปริญญาตรี

3.3  ปริญญาโท

3.4  ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

4.1  ลูกจ้างชั่วคราว

4.2  พนักงานกระทรวง

4.3  ลูกจ้างประจำ

4.4  ข้าราชการ

5. รายได้ / เดือน

5.1  ต่ำกว่า 5,000 บาท

5.2  5,000 - 10,000 บาท

5.3  10,001 - 20,000 บาท

5.4  20,001 - 30,000 บาท

5.5  สูงกว่า 30,000 บาท

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข  
ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่องระดับแรงจูงใจที่ตรงกับความรู้สึก หรือสภาพความเป็น  
จริงที่ท่านประสบอยู่ในปัจจุบัน ในช่องระดับแรงจูงใจเพียงช่องเดียวเท่านั้น และขอความกรุณาทำให้  
ครบทุกข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความสำเร็จของงาน					
1.1 ท่านทำงานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
1.2 ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ขณะปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น					
1.3 ความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงาน ที่ได้ทำไปแล้ว					
1.4 กำหนดวิธีการทำงานตามเป้าหมาย ด้วยตนเอง					
2. การยอมรับนับถือ					
2.1 ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ จากผู้บริหาร					
2.2 ทั้งได้รับการยกย่อง ชมเชย แสดงความ ยินดีจากเพื่อนร่วมงาน					
2.3 ท่านได้รับการขอคำปรึกษาเรื่องการ ปฏิบัติงานและด้านส่วนตัวจาก ผู้ร่วมงาน					
2.4 ท่านได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>3. ลักษณะของงานที่ทำ</b>					
3.1 ท่านได้ใช้ความรู้ในการทำงานตรงกับความถนัด					
3.2 งานในหน้าที่ของท่านมีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถ					
3.3 งานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
3.4 ท่านรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติหน้าที่					
<b>4. ความรับผิดชอบ</b>					
4.1 ความพอใจในความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย					
4.2 ความเสรีภาพในการปฏิบัติหน้าที่					
4.3 โอกาสเลือกวิธีปฏิบัติงานตามความต้องการ					
4.4 การแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานและปัญหาส่วนตัวของผู้ร่วมงาน					
<b>5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน</b>					
5.1 โอกาสที่ท่านจะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
5.2 ท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อจากผู้บังคับบัญชา					
5.3 ท่านมีโอกาสมุ่งพัฒนาทักษะและประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง					
5.4 ท่านมีโอกาสดำเนินการแสดงผลงานของในนามของหน่วยงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. เงินเดือน					
6.1 ท่านพอใจในผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					
6.2 รายได้ที่ได้รับมีเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
6.3 พอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน					
6.4 พอใจในการจัดหาและการให้บริการเกี่ยวกับสวัสดิการของรัฐ					
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน					
7.1 ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกคน					
7.2 ผู้บังคับบัญชานิเทศ แนะนำ การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
7.3 เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจไมตรีช่วยเหลือกัน มีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
7.4 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน					
8. นโยบายและการบริหารงาน					
8.1 นโยบายการบริหารของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
8.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามนโยบายของหน่วยงาน					
8.3 บุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขทุกคนรับผิดชอบงานด้วยความเสมอภาค					
8.4 หน่วยงานมอบหมายงานให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>9. สภาพการทำงาน</b>					
9.1 อาคารสถานที่ที่มีความเหมาะสมต่อการจัดการปฏิบัติหน้าที่					
9.2 วัสดุอุปกรณ์ประกอบการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอ					
9.3 ห้องทำงานที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
9.4 สภาพแวดล้อมดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
<b>10. การปกครองบังคับบัญชา</b>					
10.1 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
10.2 ผู้บังคับบัญชากระจายอำนาจการบริหารงานอย่างเหมาะสม					
10.3 ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ					
10.4 ท่านพอใจในความเป็นผู้นำและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา					
<b>11. ความมั่นคงในการทำงาน</b>					
11.1 ผู้บริหารมอบงานให้ได้อย่างเป็นธรรม					
11.2 ท่านมั่นใจว่าจะสามารถทำงานได้นานจนเกษียณอายุราชการ					
11.3 ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสบายใจ					
11.4 ได้รับการอนุญาตให้ทำงานเหมาะสมกับสิทธิ์ของตน					

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

1. ความสำเร็จของงาน

.....

.....

.....

2. การยอมรับนับถือ

.....

.....

.....

3. ลักษณะของงานที่ทำ

.....

.....

.....

4. ความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

.....

.....

.....

6. เงินเดือน

.....

.....

.....

.....

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

.....

.....

.....

.....

8. นโยบายและการบริหารงาน

.....

.....

.....

.....

9. สภาพการทำงาน

.....

.....

.....

.....

10. การปกครองบังคับบัญชา

.....

.....

.....

.....

11. ความมั่นคงในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม



**ตารางที่ ข.1**

การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยแบบสอบถาม เรื่อง  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
X 1	+1	+1	+1	3	1
X 2	+1	+1	+1	3	1
X 3	+1	+1	+1	3	1
X 4	+1	+1	+1	3	1
X 5	+1	+1	+1	3	1
X 6	+1	+1	+1	3	1
X 7	+1	+1	+1	3	1
X 8	+1	+1	+1	3	1
X 9	+1	+1	+1	3	1
X 10	+1	+1	+1	3	1
X 11	+1	+1	+1	3	1
X 12	+1	+1	+1	3	1
X 13	+1	+1	+1	3	1
X 14	+1	+1	+1	3	1
X 15	+1	+1	+1	3	1
X 16	+1	+1	+1	3	1
X 17	+1	+1	+1	3	1
X 18	+1	+1	+1	3	1
X 19	+1	+1	+1	3	1
X 20	+1	+1	+1	3	1
X 21	+1	+1	+1	3	1
X 22	+1	+1	+1	3	1
X 23	+1	+1	+1	3	1

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
X 24	+1	+1	+1	3	1
X 25	+1	+1	+1	3	1
X 26	+1	+1	+1	3	1
X 27	+1	+1	+1	3	1
X 28	+1	+1	+1	3	1
X 29	+1	+1	+1	3	1
X 30	+1	+1	+1	3	1
X 31	+1	+1	+1	3	1
X 32	+1	+1	+1	3	1
X 33	+1	+1	+1	3	1
X 34	+1	+1	+1	3	1
X 35	+1	+1	+1	3	1
X 36	+1	+1	+1	3	1
X 37	+1	+1	+1	3	1
X 38	+1	+1	+1	3	1
X 39	+1	+1	+1	3	1
X 40	+1	+1	+1	3	1
X 41	+1	+1	+1	3	1
X 42	+1	+1	+1	3	1
X 43	+1	+1	+1	3	1
X 44	+1	+1	+1	3	1

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ ค.1

ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจการจำแนกของแบบสอบถาม

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X 1	92.48	240.974	0.583	0.889
X 2	92.30	252.062	0.325	0.978
X 3	92.30	249.703	0.378	0.886
X 4	92.30	254.933	0.259	0.892
X 5	92.43	235.276	0.746	0.875
X 6	92.15	249.772	0.355	0.893
X 7	92.58	242.251	0.459	0.921
X 8	92.65	241.669	0.535	0.839
X 9	92.63	239.574	0.568	0.879
X 10	92.55	241.126	0.493	0.925
X 11	92.20	248.779	0.372	0.945
X 12	92.05	246.254	0.438	0.832
X 13	92.93	239.917	0.592	0.878
X 14	92.18	248.199	0.431	0.854
X 15	92.48	240.974	0.583	0.878
X 16	92.20	246.985	0.467	0.887
X 17	92.20	244.626	0.514	0.898
X 18	91.95	245.177	0.534	0.887
X 19	92.43	235.276	0.746	0.884
X 20	92.48	240.974	0.583	0.878
X 21	92.30	252.062	0.325	0.933
X 22	92.30	249.703	0.378	0.912
X 23	92.30	254.933	0.259	0.897

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X 24	92.15	249.772	0.355	0.856
X 25	92.58	242.251	0.459	0.912
X 26	92.65	241.669	0.535	0.953
X 27	92.63	239.574	0.568	0.849
X 28	92.55	241.126	0.493	0.987
X 29	92.20	248.779	0.372	0.865
X 30	92.05	246.254	0.438	0.842
X 31	92.93	239.917	0.592	0.878
X 32	92.30	252.062	0.325	0.832
X 33	92.30	249.703	0.378	0.843
X 34	92.30	252.062	0.325	0.832
X 35	92.58	242.251	0.459	0.912
X 36	92.65	241.669	0.535	0.849
X 37	92.63	239.574	0.568	0.849
X 38	92.15	249.772	0.355	0.856
X 39	92.58	242.251	0.459	0.934
X 40	92.65	241.669	0.535	0.919
X 41	92.30	252.062	0.325	0.832
X 42	92.48	240.974	0.583	0.878
X 43	92.20	246.985	0.467	0.834
X 44	92.20	244.626	0.514	0.967

หมายเหตุ. Reliability Coefficients

N of Cases = 40

N of Items = 44

Alpha = .890

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ รศรป. ว ๐๒๑๔/๒๕๖๑



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ร้อยตำรวจโท ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนุก สิงห์มาต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุธณัฐธดา กุบแก้ว รหัสประจำตัว ๕๙๘๒๖๒๐๙๐๔๑๘ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา  
 ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล  
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา  
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)  
คณบดี คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕  
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

ที่ รศรป. ว ๐๒๑๔/๒๕๖๑



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รังสรรค์ สิงห์เลิศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุธณัฐรดา กุบแก้ว รหัสประจำตัว ๕๙๘๒๖๒๐๙๐๔๑๘ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา  
 ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล  
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา  
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)  
คณบดี คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕  
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑



ที่ รศรป. ว ๐๒๑๔/๒๕๖๑



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุวรรณ อภัยวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุธณัฐธดา กุบแก้ว รหัสประจำตัว ๕๙๘๒๖๒๐๙๐๔๑๘ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา  
 ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล  
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา  
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)  
คณบดี คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕  
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

## การเผยแพร่ผลงานวิจัย

สุชนัฐรดา กุบแก้ว, สัจญา เคนาภูมิ และภักดี โพธิ์สิงห์. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. ใน*การประชุมวิชาการระดับชาติ*  
*ครั้งที่ 1*. ร้อยเอ็ด : วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด.

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวสุชนันฐรดา กุบแก้ว  
วันเกิด 11 มกราคม 2511  
สถานที่เกิด เลขที่ 58 หมู่ 3 ตำบลบ้านทุ่งเต๋ อำเภอมือง จังหวัดยโสธร 35000  
ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 58 หมู่ 3 ตำบลบ้านทุ่งเต๋ อำเภอมือง จังหวัดยโสธร 35000  
สถานที่ทำงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้องเช่า อำเภอมือง จังหวัดยโสธร  
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2546 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.)  
สาขาวิชาสารนิเทศศาสตร์ทั่วไป  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
พ.ศ. 2558 สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ส.บ.)  
สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
พ.ศ. 2562 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.)  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม