

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี

Factors Affecting Motivation for Work

of Personnel among Suphanburi Provincial Public Health Office

ศิริพร สกุลพราหมณ์

Siriporn Sakulphram

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี

Suphanburi Provincial Public Health Office

(Received: April 22, 2022; Revised: August 31, 2022; Accepted: August 31, 2022)

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 410 คน โดย วิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นส่วนสุ่มจากจำนวนของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน จำแนกเป็นข้าราชการร้อยละ 49.51 และบุคลากรอื่น ๆ ร้อยละ 50.49 เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลด้วย การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นค่า ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การเปรียบเทียบระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงานตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วยค่า t-test และ F-test ผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 93.98 S.D. = 9.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน, ความรับผิดชอบในหน้าที่, การได้รับความยอมรับนับถือและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ส่วนความก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยก้ำจุนในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 127.59 S.D. = 14.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, วิธีปกครองบังคับบัญชา, สภาพในการทำงาน, นโยบายและการบริหาร, ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือส่วนด้านสถานะทางอาชีพ (สวัสดิการ), เงินเดือน ค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สายงาน เงินเดือน และสถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ยกเว้นลักษณะส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับปัจจัยก้ำจุนในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี, บุคลากร

\*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding Author : Jear133@hotmail.com เบอร์โทรศัพท์ 081-8577026)

## Abstract

This descriptive research aimed to study the level of employee motivation. And Factors affecting motivation for work of personnel among Suphanburi Provincial Public Health Office. The sample consisted of 410 personnel among the Suphanburi Provincial Public Health Office. By the sampling method, the proportion of the number of personnel in each department 49.51% were classified as civil servants and 50.49% were other personnel. Data were collected using questionnaires to collect data. Coefficient according to Cronbach method. The coefficient of motivational factors questionnaire was 0.902 and the coefficient of supporting factor was 0.948. The statistics used in the data analysis. The frequency distribution are shown as percentage, mean and standard deviation. Comparison of the level of motivating factors and supporting factors for working according to personal factor variables. The F-test was used to compare the difference between mean of variables with more than 2 groups. Data were analyzed by using descriptive statistic, t-test, F-test. The research results are as follows.

The results showed that the overall employee's motivation in working was at a high level (Mean = 93.98 S.D. = 9.51). And the nature of the work performed there is a high level. The progress of work There was a moderate level of opinion. And the supporting factors in the work of personnel overall were at a moderate level (Mean = 127.59 S.D. = 14.80). And management, work stability there is a high level. In terms of occupational status (benefits), salary and compensation, was at a moderate level. Personal characteristics of personnel include gender, age, educational level, working status, length of work, line of work, salary and marital status are no effect on motivation to work. Except that the personal characteristics of different lines of work affect the level of support factors in working differently. Statistically significant at 0.05

Keywords: work motivation, Suphanburi Provincial Health Office, personnel

## บทนำ

การบริหารงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือว่าการลงทุนที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ คือ บุคลากร (Man) เงินทุน (Money) วัสดุและอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ในบรรดาทรัพยากรการบริหารเหล่านี้ทรัพยากรด้าน “บุคลากร” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพราะบุคลากร

เป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ คือ เงินทุน วัสดุและอุปกรณ์ ตลอดจนดำเนินการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพได้

การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การหรือองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญก่อให้เกิดผลประโยชน์ในฐานะที่บุคลากรเป็นกำลังสำคัญขององค์การ จึงจำเป็นต้องหาหนทางส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (Sense of Security) เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม บุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานขององค์การ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงถือว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ (วรรณ อารรณ์, 2557: 1-2)

จากข้อมูลสูญเสียของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี โดยการลาออกตั้งแต่ปีงบประมาณ 2562 - 2564 จำนวน 81, 93 และ 73 คน ตามลำดับ รวมทั้งสิ้น 247 คน (ที่มา : กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี) จึงก่อให้เกิดปัญหาการขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยบริการ ผู้ศึกษาจึงเล็งเห็นความสำคัญที่จะทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งจากการทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาวิเคราะห์จากการนำทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) (Herzberg 1959: 113-115 อ้างใน สุขกมล ทรัพย์ดีมงคล, 2553: 39-40) ใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้แนวทางในการแก้ไขปัญหา และกำหนดนโยบาย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของกระบวนการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

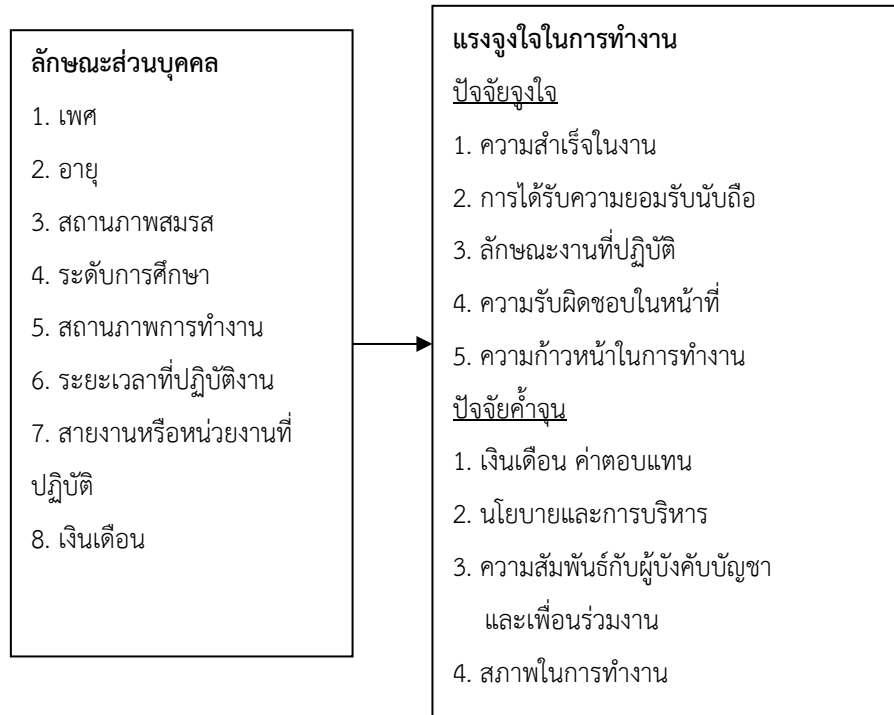
### วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี

### สมมติฐาน

1. ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน

## กรอบแนวคิดการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยแบบเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี ปีงบประมาณ 2565 จำนวน 5,543 คน (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของ Taro Yamane (1973) (บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ์, 2551, หน้า 114 อ้างในวิชชัย สิ้นโทรัมย์. (2554) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 373 คน และเพื่อลดปัญหาการตอบแบบสอบถามกลับไม่ครบตามจำนวน จึงสุ่มเพิ่มอีกประมาณร้อยละ 10 ดังนั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ใช้บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี รวมจำนวน 410 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง สุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนจากจำนวนของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน จำแนกเป็นข้าราชการ ร้อยละ 49.51 และบุคลากร อื่น ๆ ร้อยละ 50.49 โดยแจกแบบสอบถามครอบคลุมทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยพิจารณาจาก ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม นำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg (Herzberg 1959: 113-115 อ้างใน สุขกมล ทรัพย์ตีมงคล, 2553: 39-40) เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และตัดแปลงจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล มีลักษณะข้อคำถามแบบเลือกตอบและเติมคำ รวมจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สายงานหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ มี 5 ด้าน ๆ ละ 5 ข้อ รวมจำนวน 25 ข้อ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในหน้าที่ และความก้าวหน้าในการทำงาน มีคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ให้เลือกตอบคือ น้อยที่สุด = 1, น้อย = 2, ปานกลาง = 3, มาก = 4 และมากที่สุด = 5 ในการแปลผลคะแนนใช้เกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยของ Best (1997) อ้างในวรรณภา อารมณ์. 2557 แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ค่าคะแนน 91.67 - 125.00 หมายถึง ระดับมาก

ค่าคะแนน 58.34 - 91.66 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าคะแนน 25.00 - 58.33 หมายถึง ระดับน้อย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ทั้ง 7 ด้านๆ ละ 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 35 ข้อ โดยแยกแต่ละด้าน ได้แก่ เงินเดือน นโยบายและการบริการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สภาพในการทำงาน วิธีปกครองบังคับบัญชา สถานะทางอาชีพ (สวัสดิการ) ความมั่นคงในการทำงาน มีคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ให้เลือกตอบคือ น้อยที่สุด = 1, น้อย = 2, ปานกลาง = 3, มาก = 4 และมากที่สุด = 5 ในการแปลผลคะแนนใช้เกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยของ Best (1997) อ้างในวรรณภา อารมณ์. 2557 แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ค่าคะแนน 128.34 - 175.00 หมายถึง ระดับมาก

ค่าคะแนน 81.67 - 128.33 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าคะแนน 35.00 - 81.66 หมายถึง ระดับน้อย

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

2. การตรวจหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสุพรรณบุรี (จะไม่นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย) ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) รวมทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.907

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้บริหารของหน่วยงานในทุกอำเภอ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับหน่วยงานทุกแห่งในสังกัดผ่านผู้ประสานงานของแต่ละหน่วยงาน จำนวน 410 ชุด แล้วรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์ โดยได้แบบสอบถามกลับคืน ครบจำนวน 410 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. ใช้สถิติเปรียบเทียบระดับปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนใน การทำงานตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วย t-test หรือ F-test

### จริยธรรมวิจัย/การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี กระทรวงสาธารณสุข เอกสารรับรองเลขที่ 6/2565 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2565 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1-15 เมษายน 2565

### ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.90 มีอายุระหว่าง 32-45 ปี ร้อยละ 37.60 อายุเฉลี่ย 38.69 ปี (S.D. = 10.53) สถานภาพสมรส ร้อยละ 51.20 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 62.20 สถานภาพการทำงาน เป็นข้าราชการ ร้อยละ 49.50 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มากกว่า 5 ปี 1 เดือน – 10 ปี ร้อยละ 24.10 สายงาน ด้านบริการ ร้อยละ 36.00 มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 36.80 และส่วนใหญ่หน่วยที่ปฏิบัติงาน คือ โรงพยาบาล ร้อยละ 62.40

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามระดับปัจจัยเชิงใจในการทำงาน (n = 410)

ระดับปัจจัยเชิงใจ	จำนวน	ร้อยละ
น้อย	2	0.50
ปานกลาง	125	30.50
มาก	283	69.00
$\bar{X} = 93.98$ S.D. = 9.51	MIN = 53	MAX = 125

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรมีระดับปัจจัยเชิงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 69.00 รองลงมา ระดับปานกลาง ร้อยละ 30.50 และระดับน้อย ร้อยละ 0.50 โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 93.98 คะแนน (S.D. = 9.51)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามระดับปัจจัยค้ำจุน (n = 410 )

ระดับปัจจัยค้ำจุน	จำนวน	ร้อยละ
น้อย	3	0.70
ปานกลาง	194	47.30
มาก	213	52.00
$\bar{X} = 127.59$ S.D. = 14.80	MIN = 66	MAX = 170

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรมีระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานระดับอยู่ในระดับคะแนนมาก ร้อยละ 52.00 ระดับปานกลาง ร้อยละ 47.30 และระดับน้อย ร้อยละ 0.70 มีคะแนนเฉลี่ย 127.59 คะแนน

ตารางที่ 3 ความแตกต่างของปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

	Sum Squares	Of df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1684.170	3	561.390	6.452	<.001*
Within Groups	35323.742	406	87.004		
Total	37007.912	409			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	สสจ.	รพ.	สสอ.	รพ.สต.
$\bar{X}$	96.6000	92.4180	96.1579	96.7525
สสจ.	96.6000	4.1820	0.4421	-0.1524
รพ.	92.4180		-3.7399	-4.3345*
สสอ.	96.1579			-0.59458
รพ.สต.	96.7525			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ดีกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

ตารางที่ 5 ความแตกต่างของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

	Sum Squares	Of df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2372.268	3	790.756	3.678	0.012*
Within Groups	87284.522	406	214.987		
Total	89656.790	409			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	สสจ.	รพ.	สสอ.	รพ.สต.
$\bar{X}$	129.2667	125.7539	130.0526	131.0891
สสจ.	129.2667	3.5127	-0.7859	-1.8224
รพ.	125.7539		-4.2987	-5.3352*
สสอ.	130.0526			-1.0364
รพ.สต.	131.0891			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่ดีกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

### อภิปรายผล

ผู้วิจัยของอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษา พบว่า

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน, ความรับผิดชอบในหน้าที่, การได้รับความยอมรับนับถือและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ส่วนความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย สิ้นโตร์มย์ (2554) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ ธเนศ เหลืองวิริยะแสง (2550) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง ซึ่งผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีแรงจูงใจใน

การทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี และ กิตติวัฒน์ ฅมยา (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกลยุทธ์และวางแผนสายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สามารถจำแนกรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในความสามารถในการทำงานจากหัวหน้างาน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีการพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ผลการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ จึงทำให้รู้สึกถึงการได้รับการยอมรับในความสามารถ ความมีตัวตน และเป็นส่วนสำคัญขององค์กร

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะงานที่บุคลากรได้รับมอบหมายและปฏิบัติอยู่ถึงแม้ว่ามีปริมาณมากและมีกำหนดระยะเวลาที่ยังไม่เหมาะสม แต่มีกระบวนการ รวมไปถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นช่วงเปลี่ยนแปลงของนโยบายและการดำเนินงานที่มีเป้าหมายชัดเจนจากส่วนกลางคือกระทรวงสาธารณสุข ทำให้ลักษณะงานที่ต้องปรับตัว ต้องใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์จึงทำให้เป็นสิ่งท้าทายและน่าสนใจ ต้องทำให้สำเร็จตามนโยบาย

1.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน ผลการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง รวมถึงได้รับมอบหมายภาระงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

1.5 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความคิดเห็นของบุคลากรนั้นมีความต้องการที่จะเลื่อนระดับ ความก้าวหน้าค่อนข้างสูงมาก ถึงแม้ว่าองค์กรมีการจัดทำแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพให้บุคลากรได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าของตนเองว่าจะต้องทำอย่างไรจึงจะสามารถเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งก็ตาม แต่ในความเป็นจริงก็ไม่อาจเลื่อนได้เนื่องจากการติดขัดในส่วนของการปรับอัตราค่าจ้างและเงินงบประมาณ รวมถึงบุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างไรก็ตามที่จะให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ตนเองต้องการได้ ก็ยังมีข้อจำกัด

2. ปัจจัยค้ำจุนใน การทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, วิธีปกครองบังคับบัญชา, สภาพในการทำงาน, นโยบายและการบริหาร, ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือส่วนด้านสถานะทางอาชีพ (สวัสดิการ), เงินเดือน ค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับกับงานวิจัยของ วิชัย สนิทรัมย์ (2554) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของข้าราชการธุรการ

สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และกิตติพงษ์ ศิริพร (2551) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา โรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม อยู่ในระดับมาก และธเนศ เหลืองวิริยะแสง (2550) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งมีแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี สามารถจำแนกรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน ผลการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะ การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนที่ไม่เหมาะสมกับผลงาน และอัตราเงินเดือนที่บุคลากรได้รับอยู่ในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับคุณวุฒิและสภาพเศรษฐกิจในซึ่งมีค่าครองชีพที่สูงขึ้น รวมทั้งค่าตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นในชั่วโมงการทำงานที่เท่ากันก็แตกต่างกัน งบประมาณที่ถูกจำกัด และไม่สอดคล้องกับภาระงานที่มีปริมาณมาก การค้ำจ่ายค่าตอบแทนในหน่วยบริการที่ไม่เหมาะสมในแต่ละวิชาชีพและการค้ำจ่ายค่าตอบแทนในอดีตที่ผ่านมา

2.2 ด้านนโยบายและการบริหาร ผลการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานมีการดำเนินการตอบสนองให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่ส่วนกลางกำหนดไว้ อีกทั้งผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนแก่บุคลากร รวมถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของบุคลากรในส่วนต่าง ๆ ที่ถูกต้องเหมาะสม มีการกำหนดแผนพัฒนาระยะยาว 20 ปี (MOPH 4.0 และ Thailand 4.0)

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสามารถเข้าถึงหัวหน้างานได้ดี เพื่อที่จะขอคำปรึกษาในการทำงาน รวมถึงการได้รับความดูแลเอาใจใส่ในการช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงานทำงานเป็นทีม โดยยึดแนวทางร่วมคิดร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ มีความสามัคคีกัน ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับความเดือดร้อนซึ่งส่วนมากเป็นการช่วยเหลือในหน้าที่การงานปฏิบัติเป็นประจำ

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรมีสถานที่ในการทำงาน เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง อุปกรณ์เครื่องมือสำหรับการทำงาน สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานสวยงาม น่าอยู่ น่าทำงานและระบบรักษาความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ มีความเหมาะสม

2.5 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผลการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ปรารถนา หัวหน้างานสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.6 ด้านสถานะทางอาชีพ (สวัสดิการ) ผลการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ สวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคลากรได้รับไม่เพียงพอต่อความจำเป็นในการครองชีพ รวมถึงการดูแลใส่ใจความเป็นอยู่ของบุคลากรยังไม่มีที่เหมาะสม (ให้ความเอาใจใส่เรื่องงานมากกว่าเรื่องความเป็นอยู่ส่วนตัว) แต่ไม่มีความคิดเห็นจะเรียกร้องสวัสดิการเพิ่มเติม เนื่องจากเป็นระบบราชการที่ได้กำหนดสวัสดิการไว้ให้ตามระเบียบแล้ว

2.7 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ กลุ่มตัวอย่างที่ได้เป็นการกระจายระหว่างกลุ่มข้าราชการ พนักงานกระทรวง และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งมีบุคลากรดังกล่าวยังไม่ได้บรรจุเข้ารับราชการมีเพียงแต่สถานะพนักงานกระทรวง ถึงแม้ว่าจะปฏิบัติงานให้บริการที่โรงพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสายงานบริการก็ตาม จึงปรากฏว่ามีบุคลากรอยู่ในระดับคะแนนมากและปานกลางเท่าๆ กัน ร้อยละ 47.80 ถึงแม้ว่าจะเป็นองค์ของภาครัฐก็ตาม แต่สถานะของบุคลากรในหน่วยงานที่ไม่มั่นคงจึงส่งผลทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงานระดับปานกลาง

ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี

จากการทดสอบสมมติฐานเพื่อค้นหาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ไม่มีปัจจัยส่วนบุคคลใดมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของบุคลากร นอกจากปัจจัยด้านสายงานที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของบุคลากร ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้พบทวนมา อาจจะเป็นเนื่องมาจากค่าคะแนนระดับความคิดเห็นในเรื่องของปัจจัยจูงใจของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 69.00 รองลงมาเป็นระดับปานกลาง ร้อยละ 30.50 ทำให้การวิเคราะห์ไม่พบความสัมพันธ์ในปัจจัยที่แตกต่างดังกล่าว ในส่วนของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานก็เช่นกัน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 52.00 รองลงมาเป็นระดับปานกลาง ร้อยละ 47.30 ซึ่งความแตกต่างของระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก จึงทำให้ผลการวิเคราะห์ไม่พบความสัมพันธ์

ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรภพ อะมริต (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแชนูแพคเจอรัง จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยชีวิตสังคมที่แตกต่างกันในด้านส่วนงานที่ปฏิบัติ จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และเมื่อยอมรับสมมติฐานหลักจะต้องทำการเปรียบเทียบต่อไป พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความน่าจะเป็นที่มีปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ดีกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อาจจะ

เนื่องมาจากภาระงานและปริมาณงานในการให้บริการในโรงพยาบาลที่ต้องให้บริการกับประชาชนจำนวนมากนั้น ส่งผลให้ค่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลากรในโรงพยาบาลน้อยกว่าในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีภาระงานและปริมาณงานที่น้อยกว่า ทำให้แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันในหน่วยงานที่ปฏิบัติดังกล่าว ซึ่งพบลักษณะเดียวกันนี้ ในกรณีของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของบุคลากรเช่นกัน

### การนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมของปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมากใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้ศึกษาจึงนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้มาเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุน เพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี ดังนี้

#### ด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน

เรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานจำแนกเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึง 4 ด้าน มีเพียงปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานเพียงด้านเดียวที่มีระดับปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมปัจจัยด้านนี้เป็นลำดับแรก โดยพิจารณาเป็นรายข้อประกอบในปัจจัยด้านนี้ เพื่อให้พัฒนาปัจจัยด้านความก้าวหน้าส่งผลต่อการพัฒนาแรงจูงใจต่อไปดังนี้

1. หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อทั้งแบบลาศึกษาต่อเต็มเวลาและภาคพิเศษ ส่งบุคลากรประเภทต่าง ๆ ทั้งเข้ารับฝึกอบรมหลักสูตรที่มีความจำเป็นต่อการนำมาพัฒนาหน่วยงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาในสาขาต่าง ๆ ที่จะนำมาพัฒนาหน่วยงานให้เป็นรูปธรรม

2. รวบรวมข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจำแนกตามสาขาอย่างเป็นระบบและส่งเสริมให้บุคลากรเหล่านั้นได้มีการพัฒนางานโดยใช้องค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม และจัดให้มีการนำเสนอ เผยแพร่การพัฒนาเรื่องนั้น ๆ ในหน่วยงาน

3. หน่วยงานส่งเสริมการตัดสินใจเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งมาจากการเลือกคนที่มีความสามารถ ที่เหมาะสม โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยแสดงให้เห็นถึงผลงานของบุคลากรนั้นเชิงประจักษ์

#### ด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึง 5 ด้าน มีเพียง 2 ปัจจัย คือ ด้านสถานะทางอาชีพ (สวัสดิการ) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่อยู่ในระดับปานกลาง หน่วยงานจึงต้องส่งเสริมปัจจัยทั้งสองด้านนี้ โดยพิจารณาเป็นรายข้อประกอบในปัจจัยด้านนี้ เพื่อให้พัฒนาปัจจัยด้านความก้าวหน้าส่งผลต่อการพัฒนาแรงจูงใจต่อไปดังนี้

1. หน่วยงานควรจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ให้เพียงพอการครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเพื่อทำให้สุขภาพชีวิตของบุคลากรดีขึ้น และส่งผลให้บุคลากรมีความสุขและ

จะทุ่มเทกับการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น การช่วยเหลือด้านค่าที่พักอาศัย ค่าเดินทางกรณีที่คุณลากรต้อง กลับตึกเนื่องจากได้รับมอบหมายภารกิจ หรือสวัสดิการด้านอาหารกลางวันราคาถูกของบุคลากร เป็นต้น

2. หน่วยงานควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะมีสถานะไม่ใช่ข้าราชการก็ตาม โดยจะร่วมกับกิจกรรมที่ส่งเสริมปัจจัยด้านอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น สวัสดิการ ความสัมพันธ์ของบุคลากร การปกครองบังคับบัญชา ความเป็นธรรม การบริหารงาน นโยบายหน่วยงาน บรรยากาศองค์กร ทำให้บุคลากรมีคุณค่า มีเกียรติซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจทางจิตใจ เป็นต้น

3. หน่วยงานควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องของค่าตอบแทนให้เหมาะสม เช่น จัดให้มีเงินรางวัลพิเศษอื่น ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและยอมรับความสามารถในการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นแรงกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง และส่งเสริมสนับสนุนหัวหน้างานถึงวิธีการการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้เหมาะสม เพื่อบุคลากรจะได้รู้สึกถึงความโปร่งใสและยุติธรรม

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อศึกษาในประเด็นด้านแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในสถานะการณปัจจุบันและแนวโน้มอันใกล้

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบเชิงการวิเคราะห์หรือรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับผู้บริหารและปฏิบัติงาน

#### References

- กิตติวัฒน์ ภูมิยา. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตร ธนาคาร. ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ปรินญา นิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐชัย วงศ์คุณลักษณะ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ธัญทิพย์ ภิญญาชัยอนันต์. (2553). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การและระดับความผูกพัน ต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทสกลนคร โอเอ แอนด์ คอมพิวเตอร์ จำกัด. สารนิพนธ์ หลักสูตรพัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นพดล พันธุ์อารีย์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์การดำเนินงานของกองกำกับการ 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล*. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- วรรณภา อวารณ์. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิชัย สิ้นโธรมย์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง*. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สรยา มหากณานนท์. (2551). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุขกมล ทรัพย์ดีมงคล. (2553). *มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรเขตพื้นที่ 21*. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.