

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค



นางสาวอากาศร์ จันทร์ธรงค์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

Work Motivation of Government Employees in Department of Disease Control

Miss Apaporn Channarong



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University


2012

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค
ชื่อและนามสกุล	นางสาวอาภาภรณ์ จันทร์ณรงค์
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รชพร จันทร์สว่าง)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข็มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค

ผู้ศึกษา นางสาวอาภาภรณ์ จันทร์ณรงค์ รหัสนักศึกษา 2543006239

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ ปีการศึกษา 2555

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (3) ศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางจำนวน 376 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรกคือด้านความต้องการมีชีวิต รองลงมาคือด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ (2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานราชการกรมควบคุมโรคที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ด้านความต้องการมีชีวิตคือการพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่นคือมีนโยบายส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะการสร้างความสัมพันธ์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าคือส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยให้ความสำคัญกับการสรรหาและเลือกสรรจากแหล่งภายใน

คำสำคัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานราชการ กรมควบคุมโรค

Independent Study title Work Motivation of Government Employees in Department of Disease Control

Author: Miss Apaporn Channarong ; **ID** 2543006239;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Sritana Boonyasait, Associate Professor; **Academic year:** 2012

Abstract

This study objectives were (1) to study level of work motivation of government employees of Department of Disease Control; (2) to compare work motivation of government employees of Department of Disease Control by personal characteristics; and (3) to study the way to promote work motivation of government employees of Department of Disease Control.

This study was survey research. The sample group was 191 government employees of Department of Disease Control from the population of 376. This study gathered data by using a questionnaire with 0.97 reliability value and analyzed by using percentage, mean, standardized deviation, t-test, One-Way ANOVA and least significant difference.

The study results found that (1) work motivation of government employees of Department of Disease Control was at the high level both overall and each aspect; the first aspect was followed by physiological needs love and belonging needs and self-actualization needs respectively ; (2) comparing work motivation of government employees of Department of Disease Control by personal characteristics found that there were no difference on sex, age, education level and year of work-experience government employees with different position had different work motivation on love and belonging needs and self-actualization needs at 0.05. ; level statistically significant and (3) the way to promote work motivation of government employees of Department of Disease Control were as follows; Physiological needs, pay for performance and appropriate responsibility ; love and belonging, needs set policy to promote the relationship between colleagues ; and self-actualization needs, promote growth by promoting for within.

Keywords: work motivation , government employee , Department of Disease Control

กิตติกรรมประกาศ

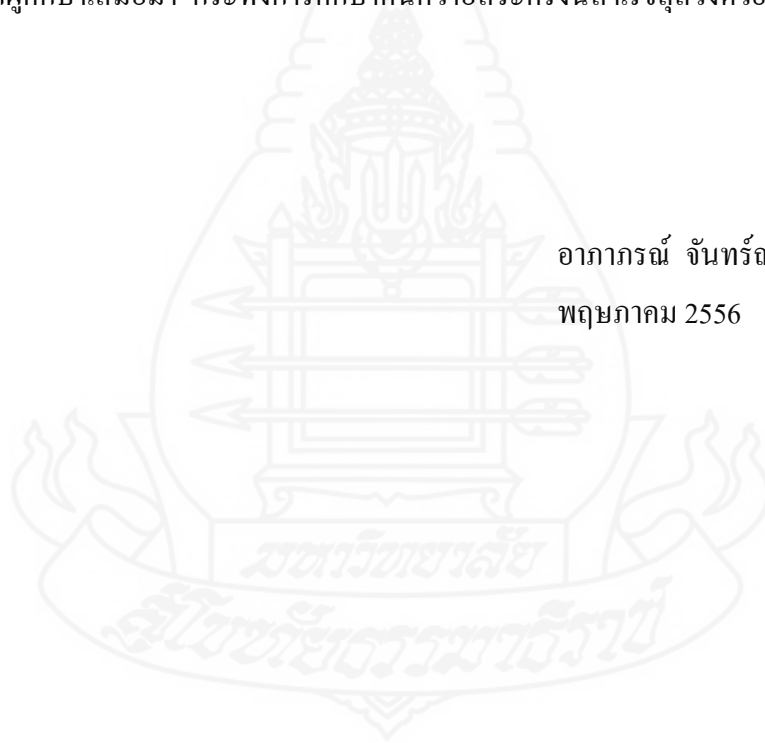
การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้ให้ความรู้และช่วยแนะนำช่วยเหลือไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างคิสม่าเสมอตลอดมา นอกจากนี้ผู้ศึกษายังได้รับความกรุณาจาก นางมณัญญา ประเสริฐสุข นางสาวกัญญพร พร้อมเพรียงชัย และนางสาวขวัญเนตร มีเงิน ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้

ตลอดระยะเวลาในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ซึ่งให้ความรัก ความเมตตา ความห่วงใย และเป็นกำลังใจให้กับผู้ศึกษาจนสำเร็จ และขอขอบพระคุณ พี่ๆ น้องๆ รวมทั้งเพื่อนๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจ ผู้ศึกษาผู้ศึกษาซึ่งในพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณทุก ๆ ท่านที่ได้ให้ความกรุณาในการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ และให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษาเสมอมา กระทั่งการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

อากาศกรณณ์ จันทน์ณรงค์

พฤษภาคม 2556

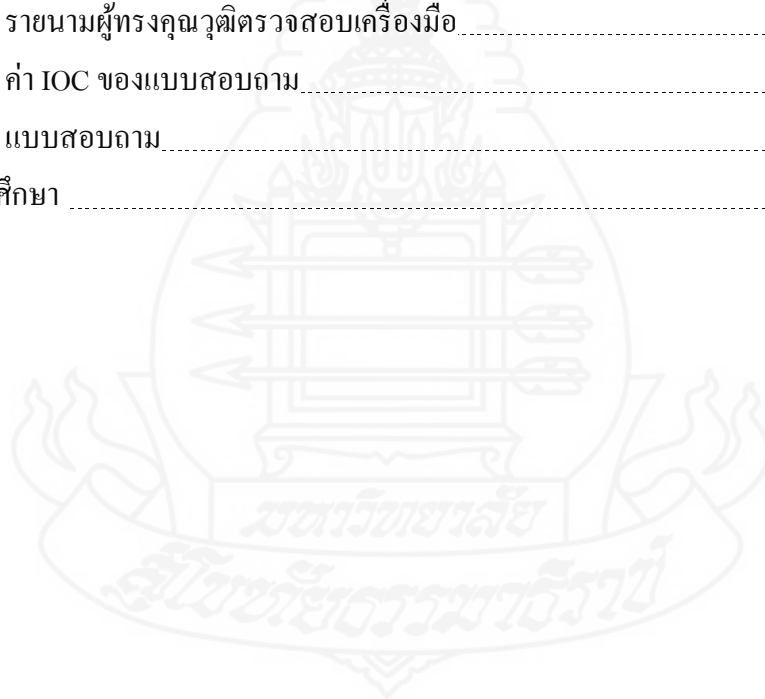


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
กรอบแนวคิดของการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	6
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	14
สภาพทั่วไปของกรมควบคุมโรค	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	46
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	47

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา.....	51
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	58
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	60
สรุปการศึกษา	60
อภิปรายผล	63
ข้อเสนอแนะ	67
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	72
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	73
ข ค่า IOC ของแบบสอบถาม.....	74
ค แบบสอบถาม.....	76
ประวัติผู้ศึกษา	84



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ตัวอย่างการตอบสนองความต้องการของบุคลากรตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	17
ตารางที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการต่างๆ ในทฤษฎีสองปัจจัย, ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ, ทฤษฎี ERG.....	23
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง.....	41
ตารางที่ 4.1 ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล.....	46
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค.....	47
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ด้านความต้องการมีชีวิต.....	48
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น.....	49
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า.....	50
ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรคจำแนกตามเพศ.....	51
ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรคจำแนกตามอายุ.....	52
ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรคจำแนกตามระดับการศึกษา.....	53
ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรคจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	54
ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่นจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	55
ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	56
ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรคจำแนกตามอายุงาน.....	57

ญ

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 3.....	58



ฉ
สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 ผลการปฏิบัติงานจะถูกกำหนดกับปัจจัย 3 อย่าง : ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ ของสมยศ นาวิการ.....	12
ภาพที่ 2.2 กระบวนการจูงใจ ของสมยศ นาวิการ.....	13
ภาพที่ 2.3 กระบวนการจูงใจ ของราณี อิศัยกุล.....	14
ภาพที่ 2.4 เปรียบเทียบแอลเดอร์เฟอร์กับมาสโลว์.....	21
ภาพที่ 2.5 โครงสร้างกรมควบคุมโรค.....	27



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบราชการของประเทศไทยได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องยาวนาน ตั้งแต่ก่อนสมัยรัชกาลที่ 5 และเป็นกลไกของรัฐที่มีความสำคัญอย่างสูงต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยเฉพาะการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล การอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนรวมถึงการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย อันมีจุดหมายปลายทาง เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ แต่อย่างไรก็ตามการบริหารราชการไทยที่ผ่านมามีการวิพากษ์วิจารณ์ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่เสมอ เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แสดงให้เห็นว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงพอ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล 2548:175-177)

การดำเนินงานของระบบราชการจะเห็นได้ว่ายังมีปัญหาอยู่มาก แม้ว่าจะมีความทันสมัยก็ตาม โดยเฉพาะในเรื่องความล่าช้าในการบริหารงาน เพราะมีสายการบังคับบัญชาที่ยาวเกินไป มีการรวมศูนย์อำนาจที่จุดเดียว และมีขนาดใหญ่เกินไป ด้วยเหตุดังกล่าว จึงได้ส่งผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณเพื่อเลี้ยงดูข้าราชการและระบบราชการเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และมีความเสียเปรียบภาคเอกชน เนื่องจากขนาดขององค์กรที่ทำให้เกิดปัญหาความล่าช้าในการให้บริการ โอกาสที่จะแข่งขันอย่างเสรีเท่าเทียมกันกับภาคเอกชนจึงเป็นเรื่องยาก ระบบราชการเป็นระบบการบริหารจัดการที่อาศัยแผนงาน และโครงการของกรมต่าง ๆ ที่เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ซึ่งอิงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นกรอบในการทำงาน มีงบประมาณของแต่ละกรมตั้งไว้ที่ส่วนกลาง ระบบราชการเป็นระบบที่มีความเข้มข้นมาก เนื่องจากในระยะเวลา 40 ปีที่ผ่านมา การบริหารจัดการที่อิงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีผลให้เกิดการขยายขอบเขตอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานระดับกรมออกเป็นกอง และหน่วยงานของกรมในพื้นที่ต่าง ๆ ทุกจังหวัด (ชัยอนันต์ สมุทวณิช 2544 : 16-17)

ภายหลังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างส่วนราชการ ตามการปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการอนุมัติจำนวนลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้ถูกถ่ายโอนมาอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ก็ได้นำเรื่องระบบลูกจ้างสัญญาจ้างมาดำเนินการต่อ โดยได้นำผลงานวิจัยเรื่องการจ้างงานระบบใหม่ในหน่วยงานภาครัฐที่เน้นให้มีรูปแบบการจ้างงานที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่นซึ่งมี

ข้อเสนอให้มี “ระบบสัญญาจ้าง” เป็นกลไกรองรับมาประกอบการพิจารณาวางระบบรวมทั้งขยายผลให้มีความหลากหลายของรูปแบบการจ้างงานในส่วนของการจ้างผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญทั้งชาวไทยและต่างประเทศ ทั้งนี้ได้เปลี่ยนชื่อ “ลูกจ้างสัญญาจ้าง” เป็น “พนักงานราชการ” เพื่อให้ดึงดูดใจและแสดงสถานะที่ชัดเจน ตลอดจนการวางระบบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องตั้งแต่เรื่อง การกำหนดลักษณะงาน ตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลัง การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การสรรหาและเลือกสรร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญคือหลักสมรรถนะ (Competency) หลักผลงาน (Performance) และหลักคุณธรรม (Merit) รวมทั้งเป็นการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่จะมอบอำนาจให้ส่วนราชการบริหารจัดการเองและเพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ดังนั้น ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ จึงได้กำหนดไว้อย่างกว้างๆ ภายใต้แนวทางที่จะให้ส่วนราชการมีความอิสระและยืดหยุ่น (Freedom and Flexibility) สำนักงาน ก.พ.ได้กำหนดระบบพนักงานราชการขึ้นภายใต้ปรัชญา ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ.2547:2-3)

- เพื่อเป็นทางเลือกของการจ้างงานภาครัฐที่ยืดหยุ่น และคล่องตัว
- เน้นการจ้างบุคลากรตามหลักสมรรถนะ และหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ให้มีการเข้าและออกจากงานตามสัญญาจ้าง ซึ่งเป็นไปตามภารกิจ โดยมีการต่อสัญญาได้
- ไม่ใช่การจ้างงานตลอดชีพ กล่าวคือต้องมีระยะเวลาสิ้นสุดตามนโยบาย แผนงาน หรือ

โครงการ

- ให้ความเป็นอิสระ และยืดหยุ่นแก่ส่วนราชการในการดำเนินการ

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นหนึ่งในหน่วยงานราชการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสุขภาพของประชาชน โดยได้เริ่มจ้างพนักงานราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548 ซึ่งพนักงานราชการเป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญอันจะทำให้การดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารสำเร็จลุล่วง แต่เมื่อมีการบรรจุพนักงานราชการปรากฏว่าพนักงานราชการที่ได้รับบรรจุมีการลาออกจากราชการในภายหลังเป็นจำนวนมาก ทำให้ต้องมีการสรรหาและเลือกสรรเพื่อทำสัญญาจ้างเป็นพนักงานราชการใหม่ ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณและขาดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ฉะนั้นการดูแลพนักงานราชการให้อยู่กับส่วนราชการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่วนราชการจะต้องค้นหาว่าอะไรเป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานราชการอยู่กับส่วนราชการและไม่คิดลาออก แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานราชการมีความต้องการ และหากส่วนราชการเสริมสร้างและเสริมแรงจูงใจที่ตรงกับความต้องการของพนักงานราชการ สร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาคนเก่ง คนดี เสริมสร้างความก้าวหน้า ที่มีอยู่ในระบบราชการ ให้ทุ่มเททำงานอย่างเต็มศักยภาพก็จะทำให้พนักงานราชการอยู่กับส่วนราชการต่อไปโดยไม่ลาออก

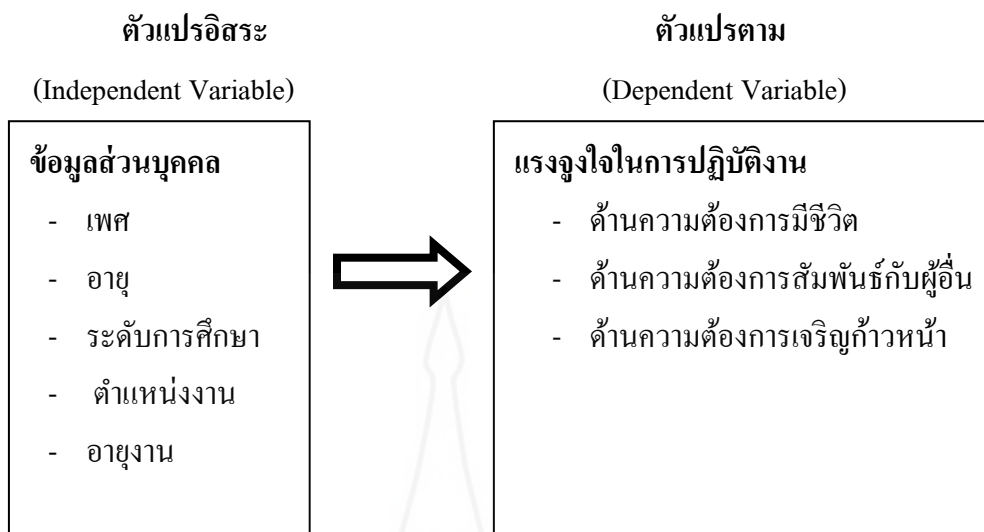
ดังนั้นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ผู้บริหารจะต้องสำรวจและหาวิธีการต่าง ๆ ในการที่จะดูแลส่งเสริมให้พนักงานราชการมีใจรักในการทำงาน ทุ่มเทร่างกายแรงใจ และปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานราชการจึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่ง ที่กรมควบคุมโรคควรส่งเสริมให้พนักงานราชการมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้การทำงานตามนโยบายของกรมควบคุมโรคมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค

3. กรอบแนวคิดของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค” ใช้แนวคิดจากทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการมีชีวิตร (Existence needs) ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness needs) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรคอยู่ในระดับมาก

4.2 พนักงานราชการกรมควบคุมโรคที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษานุเคราะห์ที่เป็นพนักงานราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 376 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดจากทฤษฎี ERG ของ Alderfer โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการมีชีวิต ด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาศึกษาตั้งแต่เดือนมกราคม – เมษายน 2556

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ ผลักดัน ชักจูง ให้พนักงานราชการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อกรมควบคุมโรค ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

6.1.1 ด้านความต้องการมีชีวิต หมายถึง ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการรายได้ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงาน

6.1.2 ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานราชการภายในกรมควบคุมโรค การติดต่อสื่อสาร การแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

6.1.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการที่จะเจริญเติบโต และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ได้รับการยอมรับและยกย่องนับถือรวมถึงการเอาชนะความท้าทายใหม่

6.2 พนักงานราชการ หมายถึง บุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง ครั้งละไม่เกิน 4 ปี และปฏิบัติงานในส่วนกลาง

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหารกรมควบคุมโรคสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานเกี่ยวกับพนักงานราชการและตอบสนองความต้องการของพนักงานราชการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ผู้ศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. สภาพทั่วไปของกรมควบคุมโรค
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมาจากคำว่า Motivation ในภาษาอังกฤษซึ่งได้มาจากคำว่า Motive เป็นรากศัพท์ภาษาละติน หมายถึง Motion แปลว่าการเคลื่อนไหวของแรงดันทำให้คนอยู่นิ่งไม่ได้ต้องแสดงพฤติกรรมไปตามความต้องการ (Need) แล้วเกิดแรงขับ (Drive) นำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย (Motivated Behavior) และเป้าหมาย (Goal) กล่าวคือแรงจูงใจมีจุดเริ่มต้นจากความต้องการ (มัลลิกา คณานุรักษ์ 2547 : 71)

สมใจ ลักษณะ (2546 : 63) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือ แรงที่กระตุ้นผลักดันซึ่งนำไปสู่การกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือตลอดเวลาไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง สิ่งเร้าที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดแรงจูงใจ จะเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motivator) เช่น เงิน เกียรติยศ

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2547:185) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย

ขงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์ (อ้างถึงในมัลลิกา คณานุรักษ์ 2547: 71) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation or Motive) หมายถึง สภาวะจากภายในที่เป็นผลจากความต้องการแล้วคอยกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการ

บุตรี จารุโรจน์ (2549:197) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลทำให้มนุษย์ได้รางวัลและผลของรางวัลทำให้มนุษย์พึงพอใจ (สนองความ

ต้องการ) เช่น เมื่อรู้สึกหิว (ความต้องการของมนุษย์) ความหิวจะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นพลังผลักดันภายใน (แรงจูงใจ) ให้ออกไปหาอาหาร (พฤติกรรม) มีผลทำให้ได้อาหารมา (รางวัล) และท้ายที่สุดทำให้รู้สึกอิ่ม (การตอบสนองความพึงพอใจหรือความต้องการ)

โรบบิน (Robbins, 2012 : 430) กล่าวว่า แรงจูงใจคือ กระบวนการในการแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2012: 308) กล่าวว่า แรงจูงใจคือ แรงกระตุ้นจากภายในของบุคคลที่แสดงออกอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการจากความพยายามที่ได้ทุ่มเทให้กับงาน

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วยแรงผลักดันจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก ให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ที่นำไปสู่การตัดสินใจ ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงหมายถึงสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ ผลักดัน ชักจูง ให้บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547: 2) ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า

1. พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจจะทำให้บุคคลมีพลังหรือความพยายามมากขึ้น ซึ่งมักจะเห็นได้บ่อยครั้งว่า แม้บุคคลจะมีความยากลำบากในการกระทำสิ่งต่าง ๆ นั้นเพียงใดก็ตาม บุคคลก็จะมี ความพยายามอย่างไม่ลดละและมีความต่อเนื่อง
2. พฤติกรรมของบุคคลที่มีแรงจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย
3. พฤติกรรมของบุคคลที่มีแรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างหรือเหมือนกันก็ตาม ก็เป็นการยากที่จะระบุได้อย่างแน่นอนว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้น มีสาเหตุมาจากแรงจูงใจใดเพราะพฤติกรรมที่แสดงออก โดยแรงจูงใจอาจแสดงออกมาเหมือนกัน แต่มีสาเหตุมาจากแรงจูงใจที่แตกต่างกันก็ได้ เช่น บุคคลที่ขยันเรียนหนังสือเหมือนกันอาจมีสาเหตุมาจากแรงจูงใจต่างกัน คนหนึ่งอาจจะต้องการประสบผลสำเร็จในด้านการเรียนส่วนอีกคนอาจต้องการให้บุคคลที่เป็นเพื่อนและครูยอมรับและยกย่อง ว่าเป็นตัวอย่างที่ดี เช่นเดียวกับบุคคลที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่างกันอย่างมีสาเหตุจากแรงจูงใจชนิดเดียวกันเป็นต้นว่าบุคคลสองคนที่มีความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิตเช่นเดียวกันแต่ละคนก็มีวิธีการในการไปสู่เป้าหมายอย่างแตกต่างกัน คนแรกอาจใช้วิธีประจบสอพลอเจ้านายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานส่วนอีกคนอาจใช้วิธีการขยันขันแข็งในการทำงานเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จทั้งนี้เนื่องจากมนุษย์มีลักษณะพื้นฐานประจำตัวมีวิธีการคิดการแก้ปัญหาที่ต่างกันจึงทำให้บุคคลมีการกระทำที่แตกต่างกันไปด้วย อย่างไรก็ตามขอบเขตพื้นฐานในการกระทำเหล่านี้เมื่อวิเคราะห์ให้ดี จะเห็นได้ว่ามีพื้นฐานมาจากความต้องการและแรงขับภายในตัวบุคคลเป็นสำคัญ

แรงจูงใจมีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดจะเกิดจากสาเหตุหลายประการแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลเพราะเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้นผลักดัน ชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ธรรมชาติของบุคคลในการดำรงชีวิต ประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือปฏิบัติหน้าที่การงาน จำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมเสมอ แรงจูงใจของบุคคลมีคุณประโยชน์ช่วยทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลกำหนดลักษณะแรงจูงใจของบุคคล เข้าใจการพัฒนาแรงจูงใจ ผลของแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมปัจเจกบุคคล และช่วยให้มีความสามารถจัดสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานไปในทางที่ส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจที่พึงปรารถนา เป็นที่มาของการพัฒนากำลังใจในการทำงาน ช่วยเสริมสร้างความรักความพอใจในงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร อุทิศตนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาผลประโยชน์ร่วมกันขององค์กร และการใช้แรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบสำคัญในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

กิติมา ปรีดีคิดล (2540:231-232) ให้ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อบุคคลดังนี้

1. ช่วยให้ผู้บุคคลสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และตอบสนองความต้องการของตนได้พร้อมๆกัน
2. บุคคลได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร
3. ทำให้บุคคลได้รับการยกย่องในผลสำเร็จของงาน
4. ทำให้บุคคลมีพลังผลักดันในการต่อสู้ มีความทะเยอทะยาน
5. ทำให้บุคคลเกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน
6. ทำให้บุคคลมีความพยายามปรับปรุงตนเอง
7. ทำให้บุคคลอุทิศตนเพื่องาน
8. ทำให้บุคคลเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาความสำคัญของแรงจูงใจจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างความรักความพอใจในงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร รักษาผลประโยชน์ร่วมกันขององค์กร ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบสำคัญในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

จันทร์ ชุ่มเมืองปีก (2546 : 35) แบ่งองค์ประกอบแรงจูงใจเป็น 2 ประการ คือ

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล เพราะคนแต่ละคนไม่เหมือนกัน (individual differences) มีความแตกต่างกันในสิ่งที่เป็นธรรมชาติ เช่น กรรมพันธุ์ นิสัย อารมณ์ ความต้องการ ผิวพรรณ สีของนัยน์ตา เป็นต้น แต่ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจคือ

1.1 แรงขับ (Drive) เป็นความตึงเครียดทางร่างกาย ที่ทำให้เกิดกิจกรรมที่จะบรรเทาหรือลดความตึงเครียดนั้น ๆ เช่น ความหิว ความกระหาย ความรู้สึกทางเพศ ความต้องการที่เป็นความประสงค์อย่างรุนแรงจนกลายเป็นราคะ (Desire) เป็นต้น แรงขับเหล่านี้จะต้องก่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้แรงขับหายไป ซึ่งแรงขับเหล่านี้ มี 2 ประเภทได้แก่

1.1.1 แรงขับภายในร่างกาย (Primary Drive) หรือแรงขับปฐมภูมิ ได้แก่ แรงขับที่เกิดอยู่ภายในร่างกาย การเกิดแรงขับขึ้นในร่างกาย แปลว่าร่างกายขาดสภาวะสมดุลจนทำให้เกิดความรู้สึกต่าง ๆ เช่น หิว กระหาย ความรู้สึกทางเพศ หรืออหิวาต์ แรงจูงใจภายในร่างกายนี้ แต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน

1.1.2 แรงขับภายนอกในร่างกาย (Secondary Drive) หรือแรงขับทุติยภูมิ คือ แรงขับที่มาจากภายนอกในร่างกาย ได้แก่ แรงขับที่เกิดจากความต้องการด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ และสังคม ตัวอย่างเช่น อยากเป็นสมาชิกวุฒิสภา อยากเป็นกรรมการตุลาการ อยากเป็นกรรมการเลือกตั้ง ความต้องการเหล่านี้ส่วนมาจากภายนอกทั้งสิ้น และแต่ละบุคคลจะมีความสนใจ ความต้องการ และแรงกระตุ้นที่มากน้อยต่างกัน และเช่นกันแรงขับประเภทนี้ก็มีได้ทั้งทางบวกและทางลบ

1.2 ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เป็นเจตคติด้านอารมณ์และเป็นความรู้สึกของบุคคลที่วาดภาพไปถึงอนาคตที่ยังมาไม่ถึงที่เรียกว่า Sentiment Concerning the Future พอเกิดความวิตกกังวลก็จะเกิดความกลัวต่างๆ

2. สถานการณ์ต่างๆในแต่ละสิ่งแวดล้อม เป็นองค์ประกอบที่ 2 ของแรงจูงใจเนื่องจากองค์ประกอบที่ 1 เป็นเรื่องของสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เช่น บ้านที่ตั้งอยู่ริมถนนใหญ่ มีคนขวักไขว่ รถแล่นเสียงดัง นักศึกษาที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนี้ก็คงจะไม่เกิดแรงจูงใจมากพอที่จะอ่านหรือท่องหนังสือได้นาน ๆ เป็นต้น

สาระออนไลน์สังคมศาสตร์ (2554) กล่าวถึงองค์ประกอบในการเกิดแรงจูงใจ มี 4 ขั้นตอน คือ

1. **ขั้นความต้องการ (Needs stage)** ความต้องการเป็นสภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่างๆ ภายในร่างกายทำหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งนี้อาจจะเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตจึงทำให้เกิดแรงขับและเกิดแรงกระตุ้น เช่น ความหิว เมื่อบุคคลหิวบุคคล

ก็ต้องพยายามหาอาหาร คนที่ลดน้ำหนักโดยการใช้น้ำตาลความอ้วน เขาจะไปกดประสาทไม่ให้หิว แต่พอหลังจากไม่ใช้น้ำตาลน้ำหนัก จะเห็นว่าคนที่ลดน้ำหนักโดยใช้น้ำตาลจะกินอาหารชดเชยมากขึ้น และอาจจะกลับมาอ้วนใหม่อีก หรือเด็กเล็กที่ไม่กินนมตอนป่วย แต่พอหายป่วยเด็กจะเริ่มกินนมมากขึ้นเพื่อชดเชยตอนที่ป่วย ความกระหายก็เป็นความต้องการอีกอย่างที่เกิดขึ้นแล้วบุคคลต้องหาวิธีการเพื่อให้หายกระหาย ความต้องการทางเพศและความต้องการการพักผ่อนก็จัดเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และไม่มีใครในโลกนี้ที่พยายามฝืนเพื่อไม่ให้ตนเองหลับ มนุษย์ทุกคนต้องการการพักผ่อนด้วยกันทั้งสิ้น

2. ขั้นแรงขับ (Drive Stage) หรือภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นให้เกิดแรงขับเมื่อบุคคลเกิดแรงขับแล้วบุคคลจะนั่งอยู่เฉยๆ ไม่ได้ บุคคลอาจจะรู้สึกไม่มีความสุข กระวนกระวายใจ ดังนั้นบุคคลจะคิดค้นหาวิธีการที่ทำให้ตนเองรู้สึกว่าได้รับการตอบสนองจากความหิว ความกระหาย ความต้องการที่บังเกิดขึ้นเพื่อผลักดันให้ไปสู่จุดหมายปลายทาง ตามที่บุคคลต้องการ เช่น เมื่อเราวิ่งเหนื่อยๆ อากาศก็ร้อนจัด ทำให้เราเหนื่อยและคอแห้งอยากดื่มน้ำ สิ่งที่เราต้องการบำบัดความกระหายในช่วงเวลานั้นคือน้ำ บุคคลจะพยายามทุกวิถีทางที่จะหาน้ำมาดื่ม

3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) เป็นขั้นที่เกิดแรงขับอย่างมากที่ทำให้บุคคลเดินไปหาน้ำดื่ม โดยการเดินเข้าไปในร้านสะดวกซื้อแล้วเปิดขวดดื่มน้ำแล้วจึงเดินมาจ่ายสตางค์ หรือถ้าทนต่อความกระหายน้ำได้ ก็รีบเดินอย่างรวดเร็วไปจ่ายสตางค์แล้วก็น้ำดื่มรวดเดียวหมดขวด ชื่นใจ ความกระหายก็บรรเทาลง

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage) เป็นขั้นสุดท้ายที่อินทรีย์ได้รับการตอบสนองคือ ได้ดื่มน้ำ เป็นขั้นที่บุคคลเกิดความพึงพอใจ ความต้องการต่างๆ ก็จะลดลง เพราะฉะนั้นจะเห็นว่าองค์ประกอบแรงจูงใจส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับขั้นความต้องการ (needs stage) ของบุคคลและแรงขับ (drive stage) หรือภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นให้เกิดแรงขับเมื่อบุคคลเกิดการแสดงพฤติกรรมต่างๆออกมา

จากการศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจประกอบด้วยแรงขับภายในร่างกายและภายนอกในร่างกาย และสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดการแสดงพฤติกรรมต่างๆออกมาซึ่งองค์ประกอบแรงจูงใจส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับขั้นความต้องการ

1.4 ประเภทของแรงจูงใจ

มัลลิกา คณานุรักษ์ (2547 : 75) แบ่งแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจทางชีวภาพ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกาย ความรู้สึกหิว อาหาร กระหายน้ำ ความต้องการทางเพศ ต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ซึ่งเป็นกระบวนการตอบสนองทางร่างกายเพื่อให้ร่างกายเกิดสมดุล (Homeostasis)

2. แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) พฤติกรรมของมนุษย์ส่วนใหญ่เกิดจากแรงจูงใจทางสังคม ทั้งนี้เพราะมนุษย์ต้องการให้คนอื่นรัก ให้คนอื่นยอมรับ อยากมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

3. แรงจูงใจภายในของมนุษย์หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่จะแสวงหาและพัฒนาตนเอง ได้แก่

3.1 แรงจูงใจที่จะแสวงหาการกระตุ้น (Sensory Stimulation) เป็นการที่มนุษย์แสวงหาสิ่งใหม่ๆมาทำเพื่อลดความจำเจ

3.2 ความอยากรู้อยากเห็นเป็นแรงจูงใจที่ต้องการแสวงหาเพื่อพัฒนาตนเอง

3.3 แรงจูงใจที่จะพัฒนาให้เติบโตต่อไป

ฮัล ดอลลาร์ด และมิลเลอร์ (อ้างถึงใน สุรางค์ โคว์ตระกูล 2545 : 155) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motive) ประกอบด้วยความรู้สึกริวอาหาร กระหายน้ำและความต้องการทางเพศ

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ เดซิและไรแอน (อ้างถึงใน สุรางค์ โคว์ตระกูล 2545 : 170) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน แบ่งออกเป็น 3ชนิด คือ

1.1 แรงจูงใจภายในที่มาจากความต้องการทางจิตวิทยา ต้องการที่จะมีประสบการณ์ว่าตนเป็นผู้มีประสิทธิภาพ

1.2 แรงจูงใจภายในที่มาจากความต้องการที่เป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง ต้องการที่จะเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมของตนเอง

1.3 แรงจูงใจภายในที่มาจากความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์

2. แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก เช่น การได้รับรางวัล เป็นสิ่งของหรือเงินและตัวแปรต่างๆที่มาจากบุคคลและลักษณะของเหตุการณ์ ความคาดหวังของผู้อื่น การอ้างสาเหตุ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน

ราณี อิติชัยกุล (2554:7-6) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน หมายถึง รางวัลตอบแทนทางจิตวิทยาที่เป็นความรู้สึกภายในจิตใจเมื่อสามารถทำงานได้ผลดี เช่น การได้รับการยกย่องชมเชย โอกาสแสดงความสามารถในการทำงาน ความท้าทายของงานหากทำสำเร็จ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการดูแลเป็นอย่างดีในที่ทำงาน การจูงใจภายในนี้จะแตกต่างกันแต่ละบุคคล

2. แรงจูงใจภายนอก หมายถึง รางวัลตอบแทนที่องค์กรจัดให้มีลักษณะเป็นรูปธรรมเช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์และบริการ โบนัส สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความมั่นคงในงาน การเลื่อนตำแหน่ง รางวัลตอบแทนเหล่านี้มักได้รับตามระดับในองค์กร

จากประเภทแรงจูงใจจะเห็นได้ว่าการแบ่งประเภทของแรงจูงใจ ส่วนใหญ่แบ่งตามความต้องการของบุคคลเป็นหลัก โดยความต้องการทางกายจะเป็นแรงจูงใจภายนอก และความต้องการทางจิตใจจะเป็นแรงจูงใจภายใน

1.5 แรงจูงใจกับการปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2540 : 288) กล่าวว่า โดยทั่วไปผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ (ความปรารถนาที่จะทำงาน) ความสามารถ (ความสามารถที่จะทำงาน) และสภาพแวดล้อมของงาน (เครื่องมือและข้อมูลที่ต้องใช้ทำงาน) ถ้าบุคคลขาดความสามารถแล้ว ผู้บริหารให้การฝึกอบรมหรือทดแทนบุคคลได้ ถ้าพวกเขามีสภาพแวดล้อมของงานไม่ดี โดยปกติผู้บริหารสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าแรงจูงใจคือปัญหาแล้วพฤติกรรมของบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน ผู้บริหารอาจสามารถวิเคราะห์ได้ว่าทำไมบุคคลไม่ถูกจูงใจ และจะถูกเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างไร ดังนั้นการจูงใจจะมีความสำคัญเพราะว่าการจูงใจกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 อย่าง คือ ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ (ดังภาพที่ 2.1)

$$\boxed{\text{ความสามารถ}} \times \boxed{\text{สภาพแวดล้อม}} \times \boxed{\text{แรงจูงใจ}} = \boxed{\text{ผลการปฏิบัติงาน}}$$

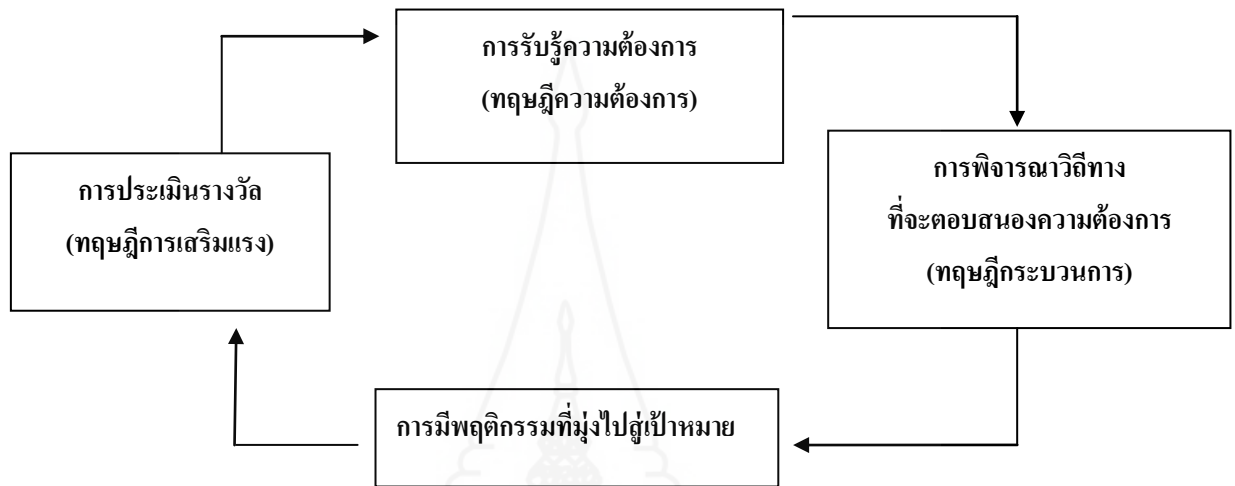
ภาพที่ 2.1 ผลการปฏิบัติงานจะถูกกำหนดกับปัจจัย 3 อย่าง : ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ

ถ้าบุคคลถูกสนับสนุนด้วยสภาพแวดล้อมขององค์กร และถูกจูงใจเพียงพอแล้ว พวกเขามีโอกาสดีที่สุดที่จะบรรลุเป้าหมายของพวกเขา ถ้าปัจจัยหนึ่งของปัจจัยเหล่านี้ขาดหายหรืออ่อนแอแล้ว ผลการดำเนินงานขององค์กรจะเสียหายอย่างแน่นอน

1.6 กระบวนการจูงใจ

สมยศ นาวิการ (2540 : 289) กล่าวว่า กระบวนการจูงใจจะเริ่มด้วยความต้องการ การรับรู้ความขาดแคลนของบุคคล บุคคลอาจจะรู้สึกถึงความต้องการงานที่ท้าทายมากขึ้น รายได้และสวัสดิการที่สูงขึ้น หรือความเคารพและการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเหล่านี้จะนำไปสู่กระบวนการคิดที่นำทางการตัดสินใจของบุคคลเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการและดำเนินการกระทำบางอย่าง ถ้าการกระทำที่ถูกเลือกของบุคคลทำให้เกิดรางวัลที่คาดหมายไว้ บุคคลนั้นน่าจะถูกจูงใจด้วยรางวัลอย่างเดียวกันที่จะมีพฤติกรรมอย่างเดียวกันอีกในอนาคต แต่ถ้า

การกระทำของบุคคลไม่ได้เกิดรางวัลที่คาดหมายไว้ เขาไม่น่าจะมีพฤติกรรมอย่างเดียวกันซ้ำอีก ดังนั้นรางวัลจะเป็นกลไกการป้อนกลับอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลประเมินผลติดตามมาภายหลังของพฤติกรรม เมื่อเขากำลังพิจารณาการกระทำในอนาคตได้ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 กระบวนการจูงใจของสมยศ นาวิการ (2540 : 289)

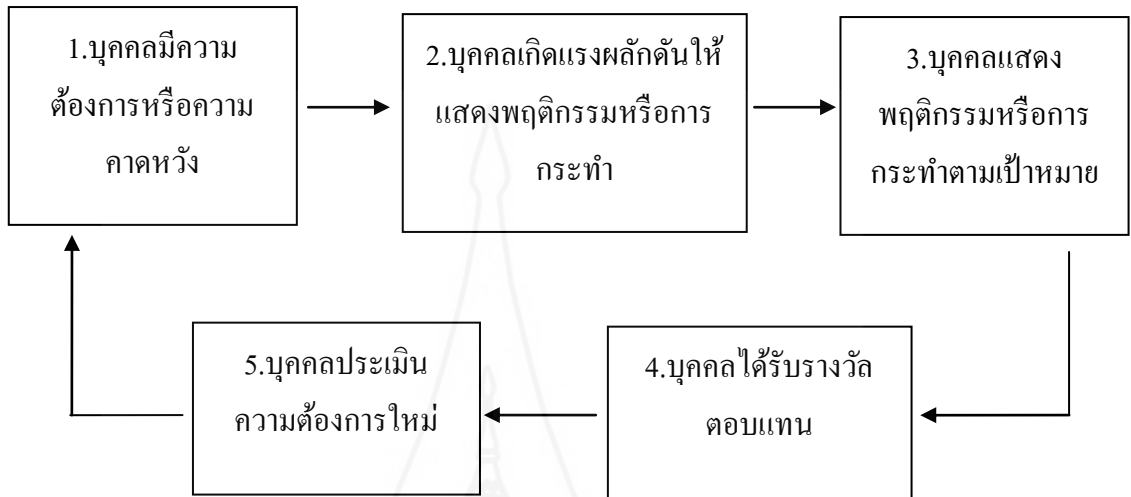
ราณี อิศัยกุล (2554:7-6) กล่าวว่า บุคคลจะทำงานให้เกิดผลดีตามต้องการได้ จำเป็นต้องมีความสามารถในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความรู้และทักษะที่ทำให้ทำงานได้สำเร็จ แสดงโดยสมการดังนี้

$$\text{Performanc} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า บุคคลไม่สามารถทำงานได้สำเร็จหากปราศจากความสามารถ ความสามารถเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ แต่ความสามารถอย่างเดียวไม่ได้ทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติในระดับที่สูง การจูงใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างเต็มที่ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของตนและขององค์การ กระบวนการจูงใจประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. บุคคลมีความต้องการหรือความคาดหวัง เช่น ความต้องการทางกาย
2. ความต้องการที่เป็นเสมือนแรงผลักดันให้เกิดความพยายามกระทำ
3. มีเป้าหมายเป็นตัวกำหนดทิศทางให้แสดงพฤติกรรม
4. บุคคลจะได้รับรางวัลตอบแทนจากการแสดงพฤติกรรมที่องค์การต้องการ และเพื่อให้รักษาระดับของพฤติกรรมที่ต้องการ

5. เมื่อบุคคลได้รับรางวัลตอบแทนที่ต้องการแล้ว บุคคลจะประเมินว่ารางวัลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับความต้องการหรือไม่



ภาพที่ 2.3 กระบวนการจูงใจของราณี อลิซัยกุล (2554 :7-6)

จากการศึกษากระบวนการจูงใจจะเห็นได้ว่า กระบวนการจูงใจมีขั้นตอนที่สำคัญคือ ขั้นแรกจะเป็นความต้องการของบุคคล ขั้นที่สองคือวิธีการสนองความต้องการของบุคคล ขั้นที่สามคือการแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำที่จะนำไปสู่ความต้องการ ขั้นที่สี่คือสิ่งที่ได้รับจากการแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำนั้นๆ ขั้นสุดท้ายเป็นการประเมินสิ่งที่ได้รับจากการแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำนั้นๆ ว่าตรงกับความต้องการหรือไม่

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

ราณี อลิซัยกุล (2554:7-8) กล่าวว่า อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ใน ค.ศ. 1943 ทฤษฎีนี้นับได้ว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจแรกๆ ที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้บริหารที่มักนำไปประยุกต์ใช้ เพราะทฤษฎีเข้าใจง่ายและสอดคล้องกับสัจพจน์ของมนุษย์ ทฤษฎีของมาสโลว์มีสมมุติฐาน ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาและไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการของมนุษย์สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญตั้งแต่ระดับต่ำสุด คือ

ความต้องการพื้นฐาน สูงขึ้นไปจนระดับสูงสุด

3. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้น ซึ่งจะกลายเป็นสิ่งจูงใจแทน

4. ความต้องการของมนุษย์จะสลับซับซ้อน มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันได้ ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นได้

ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อากาศ การพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการระดับที่ต่ำที่สุด บุคลากรที่มีความต้องการระดับนี้ไม่ได้ให้ความสำคัญต่องานที่ทำเป็นหลัก แต่จะสนใจทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยจากอันตราย เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในงาน ตลอดจนความปลอดภัยจากความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน บุคลากรที่มีความต้องการความมั่นคงมองการทำงานว่ามีคุณค่า ในฐานะเป็นหลักประกันว่าจะทำให้ไม่ขาดแคลนการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตน

3. ความต้องการสังคม (Social or Belongingness Needs) ได้แก่ ความต้องการสังคมหรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความต้องการมิตรภาพและความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน บุคลากรที่ต้องการสังคมและความรักจะมองการทำงานว่ามีคุณค่าในการสร้างโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ประกอบด้วย ความต้องการที่ตอบสนองความรู้สึกคุณค่าของตนเอง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ มีชื่อเสียง เกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและชื่อเสียง บุคลากรที่มีความต้องการเกียรติยศหรือชื่อเสียงต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในผลงาน และรับรู้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการใช้ความพยายาม ทักษะ และศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตนเองให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นดังที่คาดหวัง ความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์คาดหวัง และอาจเป็นไปได้ยาก และหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

มาสโลว์กล่าวว่า ความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลควรได้รับการตอบสนองก่อน และเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นๆ ก็จะไม่จูงใจบุคคลให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการต่อไป จึงจำเป็นต้องจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการในระดับสูงกว่าขึ้นไป แม้มาสโลว์ไม่ได้

กล่าวถึงการประยุกต์ใช้ทฤษฎีของเขาในการทำงาน แต่ก็มีให้นำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นจำนวนมาก กล่าวคือผู้บริหารควรตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้ถูกระดับ โดยพิจารณาว่าบุคลากรคนใดมีความต้องการอยู่ในระดับใด ตัวอย่างการตอบสนองความต้องการของบุคลากรปรากฏในตารางที่ 2.1 จะเห็นได้ว่าตัวอย่างการตอบสนองความต้องการที่เสนอแนะบางอย่างอาจนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน แต่บางอย่างอาจประยุกต์ได้กับหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานภาคเอกชนเท่านั้น และการตอบสนองความต้องการระดับสูงเป็นเรื่องยากที่สุดสำหรับผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารจะมีความยากลำบากในการวิเคราะห์ว่าบุคลากรคนใดมีคุณลักษณะ ศักยภาพ และความพร้อมที่จะรับผิดชอบในงานที่มีความสำคัญมาก และก้าวไปสู่ระดับสูงต่อไป



ตารางที่ 2.1 ตัวอย่างการตอบสนองความต้องการของบุคลากรตามทฤษฎีของมาสโลว์

ระดับความต้องการ	สิ่งที่ต้องการตอบสนองความต้องการ
1. ความต้องการทางกาย	<ul style="list-style-type: none"> - เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษ เงินโบนัส - สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี - ห้องอาหาร ห้องพักผ่อน ห้องออกกำลังกาย - การจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม
2. ความต้องการความปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> - ความมั่นคงในงาน และระบบการร้องทุกข์ - ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ - บ้านหนึ่ง บ้านญาติ ประกันชีวิต - ระบบรักษาความปลอดภัย
3. ความต้องการสังคมความรัก	<ul style="list-style-type: none"> - การมีเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานที่เป็นมิตร - การทำงานเป็นทีม - โอกาสในการพบปะสังสรรค์ เช่น งานสังสรรค์ การแข่งขันกีฬา
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	<ul style="list-style-type: none"> - การยอมรับ การยกย่องชมเชย - การให้สถานภาพของความมีเกียรติยศ ชื่อเสียง หรือรางวัลพิเศษ - การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน - การเลื่อนตำแหน่ง - โอกาสพัฒนาวิชาชีพ
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> - งานที่ท้าทายและต้องการความคิดริเริ่ม - งานที่อิสระในการทำงาน - การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน หรือกิจการที่มีผลกระทบต่อส่วนรวมหรือสังคม - การมีโอกาสสร้างผลงานให้เกิดขึ้นแก่ส่วนรวมหรือสังคม - โอกาสแสดงความเป็นผู้นำ

ที่มา : ราณี อลิษฐ์กุล (2547 : 9)

2.2 ทฤษฎี ERG ของเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์

ราณี อิลิชัยกุล (2554:7-17) กล่าวว่าเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่เรียกว่า ทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG Theory) ในช่วงปลาย ค.ศ. 1960 โดยพัฒนาแนวความคิดมาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แต่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเพียง 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการมีชีวิต (Existence Needs) ได้แก่ ความต้องการทางกายและวัตถุ เพื่อให้มีชีวิตอยู่ เช่น อาหาร น้ำ รวมทั้งเงินเดือน ประโยชน์และบริการ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นต้น

2. ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs) ได้แก่ ความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ เป็นต้น บุคคลจะตอบสนองความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึกกับผู้อื่น รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จหรือผลงานที่มีประสิทธิภาพ ให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่องนับถือ

ทฤษฎี ERG มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กล่าวคือ

1. ความต้องการมีชีวิต เปรียบได้กับความต้องการทางกายและความมั่นคงปลอดภัยของมาสโลว์ ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่นคล้ายคลึงกับความต้องการทางสังคม และความต้องการเจริญก้าวหน้าเหมือนกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความต้องการความสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์

2. ทฤษฎี ERG นำเสนอ “หลักความพึงพอใจและความก้าวหน้า” (Satisfaction Progression Principle) ที่มีแนวคิดคล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ กล่าวคือ การที่มนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งแล้วจะผลักดันให้เกิดความต้องการระดับสูงขึ้นไป

อย่างไรก็ดี ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ มีประเด็นแตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ดังนี้

1. มนุษย์อาจมีความต้องการไม่เป็นลำดับขั้น และมีความต้องการมากกว่า 1 ประเภทในช่วงเวลาเดียวกัน เช่น บุคลากรที่หิวและต้องการอาหารอาจมีความต้องการความรักไปพร้อมกัน และความต้องการขั้นต่ำไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองครบถ้วนก่อนที่จะมีความต้องการขั้นสูงขึ้นไป เช่น บุคลากรแม้จะเกิดความหิวเพราะยังไม่ได้รับประทานอาหารกลางวัน แต่ก็ต้องการแก้ปัญหาการทำงานให้สำเร็จลุล่วงก่อน เป็นต้น

2. อัลเดอร์เฟอร์เสนอแนะหลักการที่เรียกว่า “หลักการความกดดันและการถดถอย” (Frustration-Regression Principle) หมายถึงการที่มนุษย์ประสบความสำเร็จในความพยายาม

ที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไป จึงเกิดความกดดันอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งเกิดความท้อถอยและต้องหยุดความต้องการนั้นๆ และถอยหลังกลับมาอยู่ในความต้องการระดับต่ำกว่า เช่น บุคลากรตอบสนองความต้องการของตนเองจนถึงระดับมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น และต้องการที่จะก้าวต่อไปถึงความต้องการเจริญก้าวหน้า แต่พบปัญหาหรือข้อจำกัดมากมายในงาน รวมทั้งโอกาสที่ไม่เอื้ออำนวย บุคลากรคนนั้นจึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการเจริญก้าวหน้าได้ และตัดสินใจกลับไปรักษาระดับความต้องการที่ต่ำกว่าเหมือนเดิม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 312-313) กล่าวว่า ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer ERG Theory) ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท เหลือเพียง 3 ประเภทดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs = E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด มีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ คือความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Related needs = R) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วยความต้องการด้านสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs = G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ในระดับขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในระดับความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการความปลอดภัย) ในขณะที่เดียวกันจะเกิดความต้องการการยอมรับ ความพอใจ (ความต้องการทางสังคม) และเกิดความต้องการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการเจริญเติบโต) ยิ่งกว่านั้น Alderfer ค้นพบว่าลำดับของประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยกย่องนับถือ (ความต้องการความสัมพันธ์) และความรู้สึกสร้างสรรค์ เป็นความต้องการความเจริญเติบโตก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการด้านรูปธรรม เช่น ความหวาดและความกระหาย (เป็นความต้องการการอยู่รอด)

Alderfer ยังขยายทฤษฎีมาสโลว์โดยพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลมีปฏิริยาเมื่อเขาสามารถและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตน โดยพัฒนาหลักความก้าวหน้าในความพึงพอใจ (satisfaction-progression principle) เพื่ออธิบายถึงวิธีการที่บุคคลมีความก้าวหน้าสัมพันธ์กับ

ลำดับชั้นความต้องการเมื่อตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าได้ และในทางตรงข้ามหลักของการถดถอย-ความตึงเครียด (Frustration-progression principle) ซึ่งอธิบายว่า เมื่อบุคคลยังมีความตึงเครียดในการพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้น เขาจะเลิกพยายามตอบสนองความต้องการและเปลี่ยนไปใช้ความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่า ทฤษฎี ERG ระบุว่าความต้องการของบุคคลสามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ ขึ้นอยู่กับว่าเขาสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

สมใจ ลักษณะ (2546 : 69) กล่าวว่า แอลเดอร์เฟอร์ ค้นพบว่าความต้องการของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องมีลำดับชั้น 5 ชั้น ตามมาสโลว์ แต่มีความต้องการพื้นฐานเพียง 3 ลำดับชั้น คือ

ลำดับที่ 1 ความต้องการความคงอยู่ของชีวิต (Existence) เป็นความต้องการที่ตรงกับความต้องการทางด้านร่างกายและความมั่นคงปลอดภัย ในขั้นที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์

ลำดับที่ 2 ความต้องการการมีความสัมพันธ์ (Relatedness) เป็นความต้องการที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง รวมถึงลักษณะความต้องการทางด้านสังคม ในลำดับที่ 3 ของมาสโลว์

ลำดับที่ 3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth) เป็นความต้องการระดับสูงที่ตรงกับความต้องการลำดับที่ 4 และ 5 ของมาสโลว์ ที่เน้นความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน ต้องการจะคิดสร้างสรรค์ สร้างคุณประโยชน์ให้กับองค์กรและสังคม

นอกจากนี้ยังพบว่าในขณะที่บุคคลพยายามแสวงหาสนองความต้องการจากลำดับที่ 1 ไปหาลำดับที่ 3 นั้น ถ้าบุคคลพบความคับข้องใจ (Frustration) ในขั้นสูง ก็ย้อนกลับมาให้ความสนใจกับการสนองความต้องการลำดับที่ต่ำกว่ามากขึ้นเป็นการชดเชย เช่น ถ้าบุคคลไม่สามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ก็จะชดเชยด้วยการแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน และสร้างความรู้สึที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานให้ได้รับความรักและความนิยมนำเพิ่มขึ้น

แอลเดอร์เฟอร์	มาสโลว์
ลำดับที่ 3 ต้องการความเจริญก้าวหน้า	⇒ 5. ความสำเร็จสูงสุด 4. เกียรติยศ ชื่อเสียง
ลำดับที่ 2 ต้องการการมีความสัมพันธ์	⇒ 3. ด้านสังคม
ลำดับที่ 1 ต้องการความคงอยู่ของชีวิต	⇒ 2. ความมั่นคงปลอดภัย 1. ด้านร่างกาย

ภาพที่ 2.4 เปรียบเทียบแอลเดอร์เฟอร์กับมาสโลว์ของสมใจ ลักษณะ (2546 : 68)

2.3 ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฟรดเดอริก เฮอส์สเบอร์ก

ราณี อธิษัญกุล (2554:7-19) กล่าวว่า เฟรดเดอริก เฮอส์สเบอร์ก สรุปปัจจัย 2 ประเภทที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ ดังนี้

1. **ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยเจริญเติบโต (Motivation or Growth Factors)** คือปัจจัยที่จูงใจบุคลากรให้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Job Content) และการกระทำของบุคลากรในการทำงาน ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในงาน
- 1.2 ความรู้สึกได้รับการยอมรับ
- 1.3 ความรับผิดชอบต่องาน
- 1.4 ลักษณะของงาน
- 1.5 โอกาสก้าวหน้า

ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน และนำไปสู่ความพยายามและการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความสามารถและความพยายามให้กับองค์กร และช่วยตอบสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้ เช่น การเพิ่มความท้าทาย ความมีอิสระ และความรับผิดชอบในงาน ช่วยให้สามารถตอบสนองความต้องการระดับสูงได้

2. **ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene or Maintenance Factors)** เป็นปัจจัยที่หากขาดหายจะทำให้เกิดความไม่พอใจ ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน (Job Context) แม้มีอยู่ก็จะไม่ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน แต่หากจัดให้ไม่เพียงพอหรือขาดหายไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจกับงานและองค์กร ได้แก่

- 2.1 นโยบายและการบริหารงานองค์กร
- 2.2 ระดับและคุณภาพของการบังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

2.4 เงินเดือน

2.5 ความมั่นคงในงาน

2.6 สภาพการทำงาน

ปัจจัยค่าจูนเหล่านี้ แม้องค์กรจัดให้มีมากจนเกินพอก็ไม่สามารถจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามมากขึ้นได้ เพียงป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น

สร้อยตระกูล (ตีวานนท์) อรรถมานะ (2545 :105) ได้เปรียบเทียบทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบอร์ก ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ทฤษฎี ERG ของเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ ดังตารางที่ 2.2



ตารางที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการต่างๆ ในทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ และทฤษฎี ERG

ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอริสเบอร์ก	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของมาสโลว์	ทฤษฎี ERG ของเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์
ปัจจัยจูงใจ	ความต้องการที่จะประสบ ความสำเร็จสูงสุด	การเจริญเติบโต (Growth needs = G)
	ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง	
ปัจจัยเพื่อการคงอยู่	ความต้องการทางสังคม	ความต้องการสัมพันธ์ (Related needs = R)
	ความต้องการความมั่นคง และความปลอดภัย	ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs = E)
	ความต้องการทางกายภาพ	

ที่มา : สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ 2545 :105)

ตารางที่แสดงทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ และทฤษฎี ERG จะเห็นว่ามีความสอดคล้องกันมาก แต่ทฤษฎี ERG ของเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ จะไม่มีเส้นแบ่งระดับความต้องการอย่างตายตัวเหมือนในสองทฤษฎีแรก ตรงกันข้ามอัลเดอร์เฟอร์ เห็นว่าความต้องการต่าง ๆ นั้นมีความต่อเนื่องคาบเกี่ยวสัมพันธ์กันมากกว่าที่จะแยกเป็นลำดับขั้นหรือแยกออกจากกัน นอกจากนี้ความต้องการในชั้นล่างก็ไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองเสียก่อนแล้วจึงจะเกิดความต้องการในชั้นสูงๆ แต่ความต้องการหลายอย่างอาจเกิดพร้อมกันก็ได้ แม้การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎี ERG ของ เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ จะยังมีไม่มากนัก

แต่การวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องการจูงใจในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปนั้นอาจนับเป็นการสนับสนุนใน ทฤษฎี ERG นี้มากกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการและทฤษฎีสองปัจจัยเสียอีก

3. สภาพทั่วไปของกรมควบคุมโรค

3.1 ความเป็นมาของกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรคเดิมเป็นกองโรคติดต่อ สังกัดกรมสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ ต่อมาในปี พ.ศ. 2485 ได้มีประกาศพระราชกฤษฎีกา สถาปนา กรมสาธารณสุขให้เป็นกระทรวงสาธารณสุขมีกรมในสังกัดรวม 7 กรม ซึ่งมีกรมที่เกี่ยวข้องกับงานโรคติดต่อ 2 กรม คือ กรมการแพทย์ และกรมสาธารณสุข (ภายหลังเปลี่ยนเป็น กรมอนามัย) กรมการแพทย์จะรับผิดชอบกิจการของโรงพยาบาล เช่น โรงพยาบาลโรคเรื้อน พระประแดง โรงพยาบาลโรคเรื้อนขอนแก่น โรงพยาบาลโรคเรื้อนเชียงใหม่ โรงพยาบาลโรคเรื้อน นครศรีธรรมราช นิคมโรคเรื้อนเชียงราย โรงพยาบาลบางรัก โรงพยาบาลวันโรค โรงพยาบาล บำราศนราดูล ส่วนงานควบคุมโรคอื่นๆยังอยู่ในความรับผิดชอบของกรมควบคุมโรคติดต่อ กรมสาธารณสุข

ในปี พ.ศ.2495 ได้เปลี่ยนชื่อ กรมสาธารณสุขเป็นกรมอนามัย และโอนกิจการของ โรงพยาบาลเฉพาะโรคในสังกัดกรมอนามัย และยกฐานะหน่วยงานเฉพาะโรคให้เป็นกอง คือกองควบคุมวัณโรค กองควบคุมโรคเรื้อน ปรับปรุงขยายงานควบคุมไข้มาลาเรียและโรคเท้าช้าง เป็นกองควบคุมมาลาเรียและโรคเท้าช้าง รวมงานควบคุมคุดทะราดกับกามโรคตั้งเป็นกองควบคุม กามโรคและคุดทะราด

ในปี พ.ศ.2515 ได้มีการรวมกรมการแพทย์และกรมอนามัย เข้าด้วยกันเป็นกรมการ แพทย์และอนามัย งานควบคุมโรคติดต่อทั้งหมดจึงขึ้นกับกรมการแพทย์และอนามัย

ในปี พ.ศ.2517 ได้มีการแยกกรมการแพทย์และกรมอนามัยออกจากกัน ในครั้งนั้นได้มี การรวมหน่วยงานควบคุมโรคติดต่อเข้าด้วยกันจัดตั้งเป็นกรมควบคุมโรคติดต่อ

กรมควบคุมโรคติดต่อ แบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่มงานที่ปรึกษา กองวิชาการเกี่ยวกับ โรคติดต่อต่างๆ 7 กอง กองและหน่วยงานสนับสนุนการบริหารงานของกรมฯ 4 หน่วยงาน โรงพยาบาลเฉพาะโรค 4 แห่ง นอกจากนั้นยังมีหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ได้แก่สำนักงาน ควบคุมโรคติดต่อเขต 12 เขต และสำนักงานควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลง 5 สำนักงาน

ในปี พ.ศ. 2545 ได้มีการออกกฎหมายปฏิรูประชาการ กรมควบคุมโรคติดต่อได้เปลี่ยน ชื่อเป็นกรมควบคุมโรค มีการแบ่งหน่วยงานของกรมควบคุมโรค ประกอบด้วย หน่วยงาน สนับสนุนการบริหารงาน 4 กอง กองวิชาการเกี่ยวกับโรคติดต่อต่างๆ 8 สำนัก และมีหน่วยงานที่ ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานป้องกันควบคุมโรค 12 เขตกรมควบคุมโรค มีภารกิจเกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาการเพื่อการควบคุม โรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ โดยมีการศึกษา วิจัย พัฒนา รวมทั้ง

การถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม วินิจฉัย และรักษาโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ อนุสัญญาหรือกฎข้อบังคับระหว่างประเทศและกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง
 - ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพของประชาชน
 - กำหนดและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการดำเนินงานในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพของประชาชน
 - ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน
 - จัดและพัฒนาระบบกลไกและเครือข่ายในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพ รวมทั้งสื่อสัญญาณเตือนภัยการระบาดของโรคแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน
 - จัดให้มีบริการเพื่อรองรับการส่งต่อผู้ป่วยโรคติดต่อ เฉพาะโรคติดต่อสำคัญและโรคติดต่อร้ายแรง ในระดับตติยภูมิ และกักกันผู้ป่วยโรคติดต่ออันตรายตามข้อตกลงระหว่างประเทศ
 - ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพกรณีที่เป็นปัญหาทางกว้าง เกิดโรคระบาดรุนแรง หรือมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเป็นปัญหารุนแรง
 - ดำเนินการร่วมกับนานาชาติประเทศ หรือองค์กรระหว่างประเทศในการเฝ้าระวัง ป้องกันและการควบคุมโรคและปัญหาสุขภาพระหว่างประเทศ
 - พัฒนาระบบและกลไก เพื่อให้มีการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมควบคุมโรค หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรชั้นนำระดับนานาชาติ ที่สังคมเชื่อถือและไว้วางใจ เพื่อปกป้องประชาชนจากโรคและภัยสุขภาพ ด้วยความเป็นเลิศทางวิชาการ ภายในปี 2563

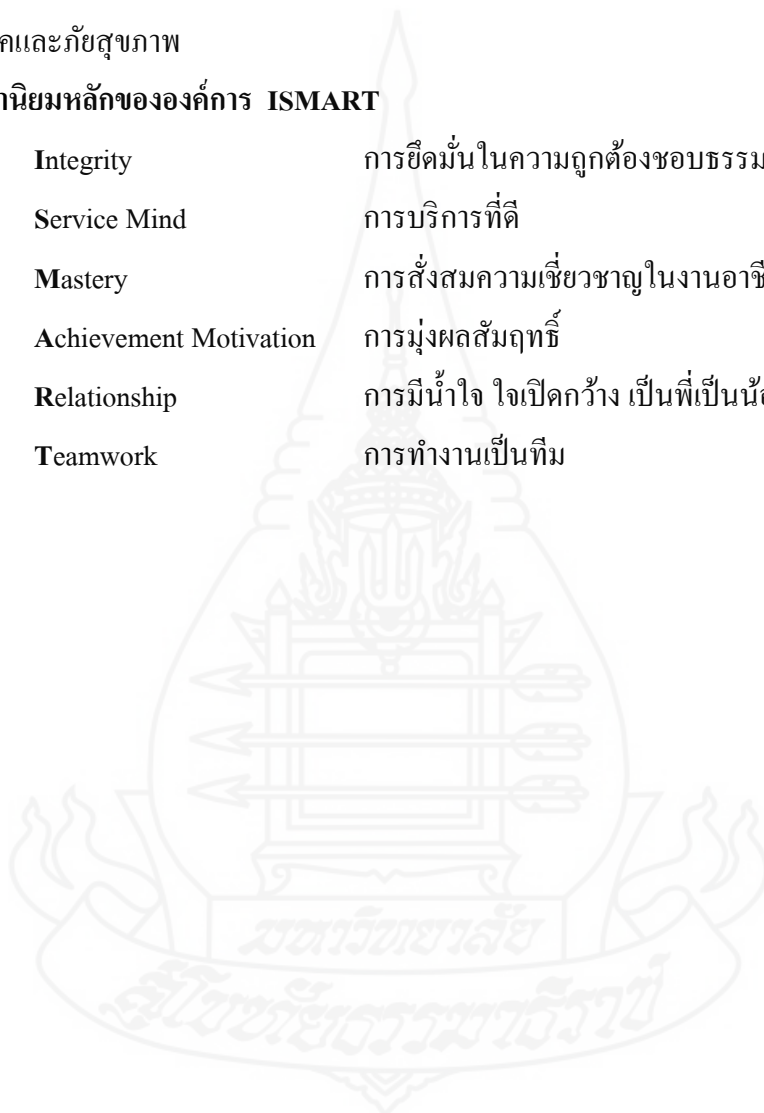
พันธกิจ

1. ส่งเสริมกระบวนการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายภายในและระหว่างประเทศ ในการผลิต และพัฒนาผู้เชี่ยวชาญ องค์ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เครื่องมือ กฎหมาย การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพ รวมทั้งการบริการเฉพาะที่ได้มาตรฐานสากล

2. ส่งเสริม สนับสนุน ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ ให้เครือข่ายและประชาชน
3. ผลักดัน และติดตามการบังคับใช้กฎหมายที่จำเป็นต่อการปกป้องประชาชนจากโรค
และภัยสุขภาพ
4. เตรียมความพร้อมในการจัดการภาวะฉุกเฉินและภัยสุขภาพใหม่ ๆ ได้ทันการณ์
5. พัฒนาและประเมินศักยภาพระบบ กลไกของเครือข่ายการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน
ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

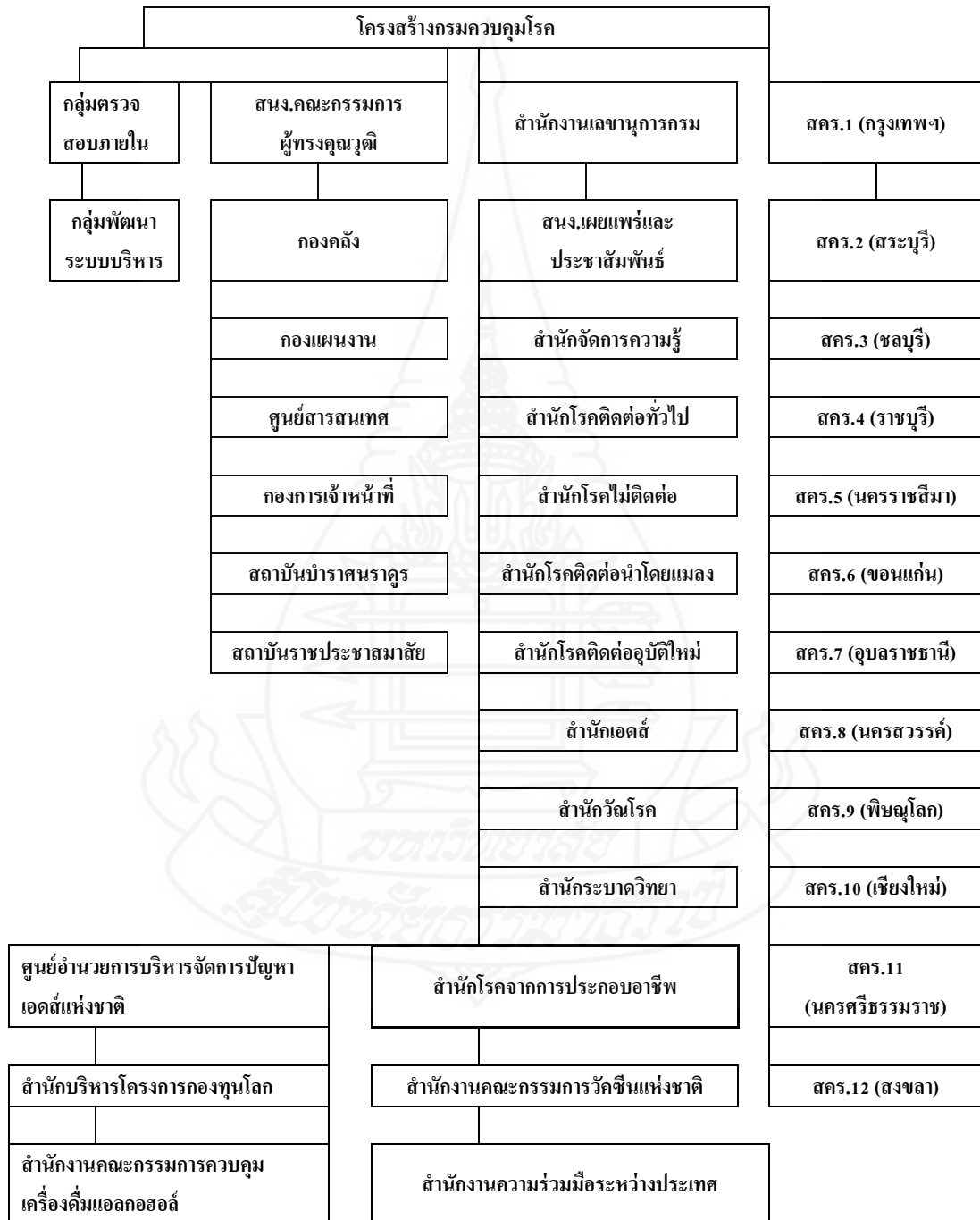
ค่านิยมหลักขององค์การ ISMART

Integrity	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
Service Mind	การบริการที่ดี
Mastery	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
Achievement Motivation	การมุ่งผลสัมฤทธิ์
Relationship	การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง
Teamwork	การทำงานเป็นทีม



3.2 โครงสร้างของกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ได้แบ่งส่วนราชการในกรมควบคุมโรคไว้ประกอบด้วย 15 หน่วยงาน และ 12 สำนักงานป้องกันควบคุมโรค นอกจากนี้กรมยังมีหน่วยงานที่ปรากฏและจัดตั้งเป็นการภายในอีก 10 หน่วยงาน ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างกรมควบคุมโรค

งานในส่วนกลางของกรมควบคุมโรค มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการเพื่อการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ โดยมีการศึกษา วิจัย พัฒนา รวมทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม วินิจฉัย และรักษาโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ โดยมีอำนาจหน้าที่ ศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนาและกำหนดมาตรฐานทางวิชาการและเทคโนโลยี ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ ดังนี้

1. เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประชาชน
2. ควบคุม กำกับ นิเทศ และประเมินผลด้านควบคุมโรค
3. ให้บริการรักษาและฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยเฉพาะโรค
4. ประสานนโยบายและแผนป้องกันควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ
5. พัฒนาเครือข่ายการป้องกันควบคุมโรค ตลอดจนการเฝ้าระวังโรคกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและองค์กรท้องถิ่น
6. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับนานาประเทศหรือองค์กรระหว่างประเทศในการป้องกันควบคุมโรคและปัญหาสุขภาพระหว่างประเทศ

ส่วนหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานป้องกันควบคุมโรค 12 เขต มีภารกิจ ดังต่อไปนี้

1. สนับสนุนด้านวิชาการรวมถึงถ่ายทอดนโยบาย องค์ความรู้และเทคโนโลยีระดับสากลและระดับชาติ โดยเฉพาะที่ได้จากสำนักวิชาการ ให้จังหวัดและอำเภอ ตลอดจนปรับใช้ให้เหมาะสมกับพื้นที่
2. เป็นศูนย์ข้อมูลและเทคโนโลยี ตลอดจนการพยากรณ์โรคสำหรับพื้นที่
3. ติดตาม ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพของจังหวัดและอำเภอ
4. ดำเนินการสอบสวนควบคุมโรค และบริหารจัดการระบบสนับสนุนเวชภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์ ในกรณีเกิดโรคอุบัติใหม่/อุบัติซ้ำในพื้นที่หรือเกิดโรคระบาดมากกว่า 1 จังหวัด
5. สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบริการที่ต้องการพัฒนาเป็นพิเศษเพื่อให้เป็นต้นแบบในพื้นที่ รวมถึงการพัฒนาระบบบริการคลินิกพิเศษสำหรับโรคหรือปัญหาสุขภาพที่เป็นปัญหาสำคัญอย่างยิ่งในพื้นที่เพื่อขยายบริการให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น (Coverage) หรือให้บริการมีความต่อเนื่องและยั่งยืน (Sustainability) หรือให้บริการได้ผลมากขึ้นในเชิงการป้องกันควบคุมโรค (Effectiveness)
6. พัฒนาและสนับสนุนเครือข่ายเป้าหมายในพื้นที่ ให้มีศักยภาพและความเข้มแข็งในการจัดการระบบเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพ

7. สำหรับสำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่อยู่ชายแดน ประสานและสนับสนุน จังหวัดชายแดน ในการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพตามกรอบความร่วมมือ ระหว่างประเทศ

3.3 การบริหารงานของกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรคได้กำหนดทิศทางและกลไกการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ โดยมี กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ และกำหนดวิสัยทัศน์ของกรม ฯ คือ “เป็นองค์กรชั้นนำระดับ นานาชาติ ที่สังคมเชื่อถือและไว้วางใจ เพื่อปกป้องประชาชนจากโรคและภัยสุขภาพ ด้วยความเป็น เลิศทางวิชาการ ภายใน ปี 2563” ซึ่งการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ได้นั้น เริ่มจากกระบวนการมีส่วนร่วม ในขั้นตอนการวางแผนยุทธศาสตร์ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เพื่อให้หน่วยงาน และบุคลากร มีความเข้าใจในทิศทางและกลไกการ บริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค และร่วมกระบวนการสื่อสารถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ โดยให้หน่วยงาน และบุคลากรที่เข้าร่วมกระบวนการนำทิศทาง การดำเนินงานของกรมควบคุมโรค ไปถ่ายทอดทำความเข้าใจให้แก่หน่วยงานและบุคลากรอื่นๆ (Change Agent) ให้ขับเคลื่อนการ ดำเนินงานตามบทบาทของตนเองให้สอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร หลังจากนั้นจะ เป็นกระบวนการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ โดยกระบวนการถ่ายทอดเป้าหมายตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ กรมสู่หน่วยงานและบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2556 ประกอบด้วยการสร้าง ความเข้าใจ ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดเป้าหมายยุทธศาสตร์ ค่าเป้าหมาย ถ่ายทอดตัวชี้วัดและรายละเอียดตัวชี้วัด (Template) เพื่อเป็นแนวทางในการกำกับ ติดตาม (Monitor) ประเมินผล (Evaluation) ของกรม ที่เป็น ระบบและต่อเนื่อง ทั้งนี้ สำนัก/สถาบัน/กองบริหาร ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบหลักในตัวชี้วัดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ต้องประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) และถ่ายทอด ไปยังกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ คือ สำนัก สถาบัน สำนักงานป้องกันควบคุม โรค และกองบริหาร ตามมติการประชุมร่วมระหว่างรองอธิบดี/ผู้ทรงคุณวุฒิฯ/ผู้อำนวยการ/หัวหน้า กลุ่มแผนงานและประเมินผลของทุกหน่วยงาน ให้หน่วยงานนำเป้าหมายของกรมไปถ่ายทอดสู่ กลุ่มงานและบุคคลในหน่วยงาน เพื่อเป็นกรอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ การจัดสรร งบประมาณ การกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน และการบริหารความเสี่ยงเชิง ยุทธศาสตร์ให้ได้ผลตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ได้รับถ่ายทอดจากกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรคได้มีการจ้างพนักงานราชการ โดยอาศัยอำนาจตามประกาศคณะ กรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา เลือกระบบพนักงานราชการ และ แบบสัญญาจ้างพนักงานราชการ พ.ศ. 2552 และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลง วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2547

3.4 การได้รับสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค

พนักงานราชการกรมควบคุมโรค ได้รับสิทธิประโยชน์ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ.2547:60-61)

1. สิทธิประโยชน์ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 โดยให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์การได้รับสิทธิประโยชน์ตามระเบียบดังกล่าวได้ตามความเหมาะสมว่า พนักงานราชการประเภทใดหรือกลุ่มลักษณะงานใด ควรจะได้รับสิทธิประโยชน์ใดบ้าง แต่ต้องไม่ขัดแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดการได้รับสิทธินั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี โดยได้นำ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีของข้าราชการพลเรือนมาบังคับใช้ สำหรับสิทธิประโยชน์ที่พนักงานควรจะได้รับคณะกรรมการจะกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการเพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ

2. สิทธิประโยชน์จากการประกันสังคมตามกฎหมายประกันสังคม กำหนดให้พนักงานราชการต้องเข้าระบบประกันสังคมโดยส่วนราชการ (นายจ้าง) จะต้องหักค่าตอบแทนจากพนักงานราชการนำส่งสมทบในส่วนของผู้ประกันตน ส่วนราชการจะจ่ายสมทบในส่วนของนายจ้าง เข้ากองทุนประกันสังคมให้กับพนักงานราชการ และรัฐบาลจะจ่ายอีกส่วนหนึ่งโดยตั้งงบประมาณที่ส่วนกลาง สำหรับสิทธิประโยชน์ทดแทนที่พนักงานราชการจะได้รับจากกองทุนคือกรณีต่อไปนี้

- 2.1 ประสบอันตรายหรือบาดเจ็บอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
- 2.2 คลอดบุตร
- 2.3 ทูพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำ งาน
- 2.4 ถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน
- 2.5 สงเคราะห์บุตร
- 2.6 ชราภาพ
- 2.7 การว่างงาน

3. สิทธิประโยชน์จากกองทุนเงินทดแทน กองทุนเงินทดแทนเป็นกองทุนที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นทุนให้มีการจ่ายทดแทนแก่พนักงานแทนส่วนราชการ (นายจ้าง) เมื่อพนักงานราชการ เจ็บป่วย หรือประสบอันตราย ทูพพลภาพ สูญหาย หรือถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้ส่วนราชการ โดยกองทุนเงินทดแทนจะเรียกเก็บเงินสมทบจากส่วนราชการในฐานะนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว

4. การได้รับค่าตอบแทนกรณีออกจากงานโดยไม่มี ความผิด ส่วนราชการอาจกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานใดได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มี ความผิดได้ โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด ดังนี้

4.1 พนักงานราชการที่ได้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 4 เดือน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากราชการ

4.2 พนักงานราชการที่ได้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่ายค่าตอบแทนจำนวน 3 เท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากราชการ

4.3 พนักงานราชการที่ได้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ให้จ่ายค่าตอบแทนจำนวน 6 เท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากราชการ

4.4 พนักงานราชการที่ได้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายค่าตอบแทนจำนวน 8 เท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากราชการ

4.5 พนักงานราชการที่ได้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป ให้จ่ายค่าตอบแทนจำนวน 10 เท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากราชการ

3.5 คุณสมบัติเฉพาะของพนักงานราชการ

สำนักงาน ก.พ. (2547:22-23) ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะของพนักงานราชการ โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มงานบริการ คือ มีวุฒិการศึกษาม.3 มศ.3 หรือ ปวช. ปวส. ในสาขาที่เหมาะสมกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานปฏิบัติระดับต้นที่ไม่สลับซับซ้อน หรือมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้ชัดเจนและไม่ต้องใช้ทักษะเฉพาะด้าน มีการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ตามลักษณะงาน มีการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจในระดับที่ไม่ยุ่งยาก เช่น ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ

2. กลุ่มงานเทคนิค คือ มีวุฒิการศึกษ ปวช. ปวท. ปวส. ในสาขาที่เหมาะสมกับลักษณะของชำนาญทางเทคนิคซึ่งต้องผ่านการศึกษาในระบบการศึกษาในสาขาวิชาที่ตรงตามลักษณะงานที่จะปฏิบัติ หรือเป็นงานที่ปฏิบัติโดยใช้ทักษะเฉพาะของบุคคล ซึ่งมีได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะ มีการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ตามลักษณะงาน มีการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในสาขานั้นๆ เช่น ตำแหน่งเจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์

3. กลุ่มงานบริหารทั่วไป คือ มีวุฒิการศึกษไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ในสาขาที่เหมาะสมกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานในลักษณะเช่นเดียวกับที่ข้าราชการปฏิบัติซึ่งเป็นการกิจหลักหรือเป็นงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล หรือเป็นงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน โดยมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอน หรือเป็นงานที่ไม่ใช่ลักษณะเช่นเดียวกับที่ข้าราชการปฏิบัติ แต่จำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติที่มีความรู้ระดับปริญญา เช่น ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการสาธารณสุข

4. กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ คือ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ หรือมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีและมีประกาศนียบัตรรับรองในสาขาวิชาชีพ เป็นงานวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตร่างกาย และทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด โดยมีองค์กรตามกฎหมายทำหน้าที่ตรวจสอบ กลั่นกรอง และรับรองการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งลงโทษผู้กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพดังกล่าว หรือเป็นงานวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด อีกทั้งเป็นงานที่ขาดแคลนกำลังคนในภาคราชการ หรือเป็นงานวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนได้ และเป็นงานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีลักษณะในเชิงวิจัยและพัฒนา อีกทั้งเป็นงานที่ขาดแคลนกำลังคนในภาคราชการ เช่น ตำแหน่งพยาบาล นักวิชาการคอมพิวเตอร์



4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

นิตยา สมบูรณ์พุดผล (2548) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทคูราซิกิ สยามรับเบอร์ จำกัด จังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษาพบว่า (1) ในภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทคูราซิกิ สยามรับเบอร์ จำกัด จังหวัดปราจีนบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน มีความพึงพอใจในการทำงานระดับสูง 3 ด้านคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สำหรับด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงานพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจระดับปานกลาง

นวรรตน์ พิงโพธิ์สวก (2552) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ได้แก่ แรงจูงใจด้านความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือ และความผูกพันความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

เลิศฤทธิ์ วนะภูติ (2552) ได้ศึกษาเรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานราชการมีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพและหน่วยงาน ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน พนักงานราชการมีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับด้านทักษะและความสามารถ และด้านกามอบหมายงาน ส่วนด้านการรับรู้บทบาทของตนเองและด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ชยุต ศรีวรจันทร์ (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา ขององค์กรบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า จากการพิจารณาในด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ด้านความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ด้านความพึงพอใจในการทำงานบุคลากร ไม่ปรากฏผลไปใน

ทิศทางเดียวกัน คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความพึงพอใจมาก ส่วนความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเท่านั้น ทำให้ทราบว่า การจ่ายเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรดีขึ้น แต่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความพึงพอใจในระดับปานกลางในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) อาจสืบเนื่องมาจาก ขาดความเป็นธรรม และการจ่ายเงินที่เป็นไปตามระเบียบ หรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ขาดมาตรฐานของหน่วยงานที่มีหน้าที่ ประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลจากการศึกษาด้านความพึงพอใจการทำงานขององค์กรพบว่า ผลตอบแทนในรูปของการเลื่อนขั้นและเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ไม่เป็นประเด็นหลักในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และบุคลากรขององค์กร มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านที่เป็นนามธรรม ความประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ การได้รับการมอบหมายงานที่ท้าทายและต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้น การได้รับการยกย่องนับถือ และ ความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบอยู่ แสดงว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรู้สึก มากกว่าผลตอบแทนที่อยู่ในรูปแบบของตัวเงิน

รัชพงษ์ กาญจนังกูร และคณะ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่ามีแรงจูงใจในทุกด้านอยู่ในเกณฑ์มากและ พบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 45.8 สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในเกณฑ์น้อยพบว่าไม่มี ส่วนผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแยกเป็นรายชื่อ พบว่ามีแรงจูงใจแต่ละข้ออยู่ในเกณฑ์มาก ได้แก่ ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีงานอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 64.4 มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 61.1 มีการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 59.3 มีการปฏิบัติงานได้ทันภายในเวลาที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 57.6 และงานในหน้าที่มีความสำคัญและมีคุณค่าคิดเป็นร้อยละ 55.9 ส่วนแรงจูงใจในแต่ละข้ออยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 47.5 ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 50.7 และเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 35.6

นงนุช กลิ่นหอม (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริการภาคพื้นการบิน กรุงเทพมหานคร ภูเก็ต ภูเก็ตแอร์วิส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริการภาคพื้นการบิน กรุงเทพมหานคร ภูเก็ตแอร์วิส จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนระดับแรงจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล คือด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศและสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน

ปิยะนุช ตันติพานิชพันธ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนการเดินรถ ฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนการเดินรถ ฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานในระดับมากที่สุดคือความสำเร็จของงาน โดยแรงจูงใจในระดับมากได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อความสัมพันธระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และแรงจูงใจในระดับปานกลางได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าจ้างและเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (2) ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนการเดินรถ ฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่ง แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นรินทร์ ตันติรุ่งโรจน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์ไฟน์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กฎระเบียบและนโยบายของบริษัท ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบต่องานเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ ระดับแรงจูงใจปานกลางได้แก่ รายได้และผลตอบแทน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (2) พนักงานที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพการสมรส ระดับพนักงาน หรือหน่วยงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (3) ปัจจัยที่พนักงานให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติมมากที่สุด 3

อันดับแรก ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านกฎระเบียบและนโยบายของบริษัท ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

นุชนารถ เกิดพร้อม (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างกรมขนส่งทหารอากาศ กองทัพอากาศ ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างกรมขนส่งทหารอากาศ กองทัพอากาศ ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ (2) ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างกรมขนส่งทหารอากาศ กองทัพอากาศ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และฝ่ายงานที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานคือด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างกรมขนส่งทหารอากาศ กองทัพอากาศ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่พบความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงาน

อมรรัตน์ ยิ่งยวด (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความมั่นคงของงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Yair Re'em (2010) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจพนักงานภาครัฐ: การวิเคราะห์ในเชิงของความเป็นไปได้และแนวทางการปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในพนักงานภาครัฐมีความแตกต่างกับพนักงานภาคเอกชน ซึ่งภาครัฐไม่ค่อยมีแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการทำงานแบบซ้ำๆกันในแต่ละวัน การดำเนินงานขององค์กรของรัฐมีอำนาจในการดำเนินงานมาก องค์กรของรัฐต้องถูกตรวจสอบจากสาธารณชนมากกว่าภาคเอกชน องค์กรของรัฐถูกคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ภาครัฐมีความอิสระในการตัดสินใจ และมีความยืดหยุ่นน้อยกว่าภาคเอกชน ภาครัฐมีอำนาจในการควบคุม กำกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่อ่อนแอกว่าภาคเอกชน เนื่องจากมีศูนย์อำนาจหรือผู้บังคับบัญชาหลายคน ภาครัฐมีระเบียบที่เป็นทางการ มีความไม่เต็มใจที่จะมอบอำนาจและมีระดับในการบังคับบัญชามากกว่าภาคเอกชน ผู้บริหารสูงสุดของภาครัฐจะมีบทบาทในการอิงการเมืองมากกว่าผู้บริหารสูงสุดในภาคเอกชน ภาครัฐมีความระมัดระวัง ไม่มีความยืดหยุ่น และการทำงานของพนักงานในภาครัฐจะถูกกำกับโดยกฎหมายและระเบียบหลายฉบับ ทำให้ผู้บริหารภาครัฐไม่มีอิสระในการบริหารจัดการเท่าที่ควร ซึ่งต่างจากภาคเอกชนที่มีความอิสระในการบริหารมากกว่า เพราะมีกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติตามน้อยกว่าเพราะฉะนั้นแรงจูงใจของพนักงานภาครัฐจึงมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานมาก

Crewson (1997 : 202-205 อ้างถึงใน สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานทางภาครัฐและพนักงานทางภาคเอกชน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้งสององค์กรแตกต่างกัน โดยที่พนักงานในองค์กรของรัฐจะไม่ค่อยให้ความสนใจรางวัลที่เกี่ยวกับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจเท่ากับพนักงานในองค์กรเอกชนแต่จะสนใจในเรื่องสวัสดิการที่จะได้รับมากกว่า

Jurkiewicz, Massey and Brown (1998 : 65-80 อ้างถึงใน สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น) ได้ข้อสรุปที่สนับสนุนผลการวิจัยของ Crewson ที่ว่าพนักงานในองค์กรภาครัฐและพนักงานในองค์กรภาคเอกชนมีปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยที่ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรภาครัฐที่สำคัญๆ เรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่ ความมั่นคงและความปลอดภัยในอนาคต การมีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และการมีโอกาสในการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน เป็นต้น ส่วนปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรภาคเอกชนที่สำคัญๆ เรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่การได้รับเงินเดือนที่สูง การมีโอกาสแสดงออกถึงการเป็นผู้นำ และการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น ส่วนปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญในลำดับต้นๆ ของพนักงานทั้งสององค์กร ได้แก่ การได้รับเงินเดือนที่สูง ความมั่นคงและความปลอดภัยในอนาคต และการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Jenkins et al. (1998 : 777-787 อ้างถึงใน สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี 'ไทย-ญี่ปุ่น') ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ปัจจัยจูงใจจากภายในและปัจจัยจูงใจจากภายนอกเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมากถ้าผู้บริหารได้ศึกษาถึงความต้องการส่วนตัวของบุคลากรแต่ละคนและความต้องการขององค์กรจากการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้น ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของทั้งสองฝ่าย โดยนำปัจจัยจูงใจมาช่วยในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามที่องค์กรต้องการ และนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันไป จึงจำเป็นต้องศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค เพื่อจะได้ทราบถึงความต้องการและนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ตามแนวคิดทฤษฎี ERG ของ Alderfer โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการมีชีวิต (Existence Needs) ด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs) ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) สาเหตุที่เลือกใช้ทฤษฎี ERG ของ Alderfer คือ การปฏิบัติงานในปัจจุบันพนักงานไม่ว่าจะเป็น ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ยังมีความตึงเครียดในการพยายามที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านต่างๆ ซึ่งทฤษฎี ERG ได้กล่าวถึงความต้องการของบุคคลและการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ ตามความต้องการและการได้รับตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ” เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ (Servey Research) โดยมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานงานราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 376 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการคำนวณโดยใช้สูตรเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงในสุภาพเพ็ญ จริยะเศรษฐ์ 2542 : 84)

$$n = \frac{\chi^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + \chi^2 p (1-p)}$$

เมื่อ $(1 - \alpha) 100\%$ เป็นระดับความเชื่อมั่น

N เป็นจำนวนประชากร 376

e เป็นสัดส่วนความคลาดเคลื่อน 0.05

p เป็นสัดส่วนลักษณะที่สนใจศึกษาจากกลุ่มประชากร 0.5

χ^2 เป็นค่าไคสแควร์ (Chi square) ที่องศาของควมอิสระ (Degree of Freedom) เท่ากับ 1

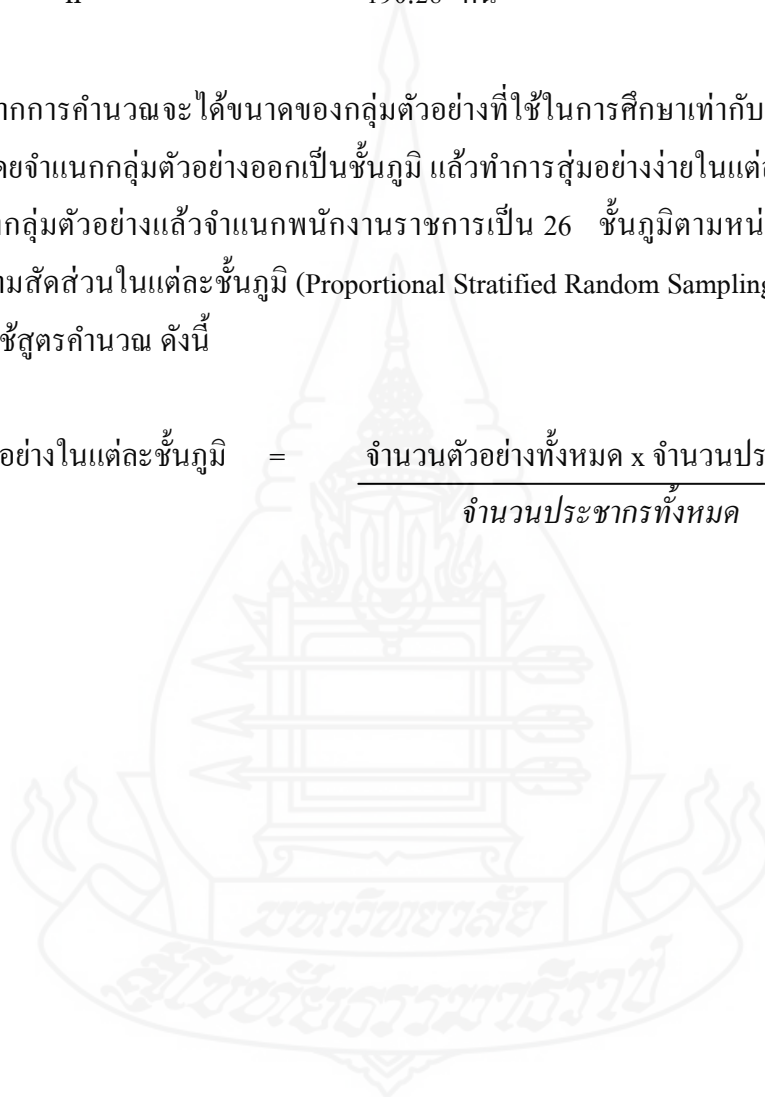
$$n = \frac{(1.96)^2(376)(0.5)(1-.05)}{(0.05)^2(376-1)+(1.96)^2(0.5)(1-.05)}$$

$$n = \frac{361.054}{1.8975}$$

$$n = 190.28 \text{ คน}$$

จากการคำนวณจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเท่ากับ 191 คน ซึ่งจะสุ่มตัวอย่างโดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างออกเป็นชั้นภูมิ แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายในแต่ละชั้นภูมิ คือ เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วจำแนกพนักงานราชการเป็น 26 ชั้นภูมิตามหน่วยงาน และกำหนดตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ดังแสดงในตารางที่ 3.1 ซึ่งใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในชั้นภูมิ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$



ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและขนาดตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานส่วนกลาง

หน่วยงาน	จำนวนประชากร(N)	จำนวนตัวอย่าง(n)
สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	2	1
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	6	3
กลุ่มตรวจสอบภายใน	4	2
สำนักงานเลขาธิการกรม	28	15
กองการเจ้าหน้าที่	19	10
กองคลัง	9	5
กองแผนงาน	25	13
สถาบันข้าราชการ	38	19
สถาบันราชประชาสมาสัย	18	9
สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มน้ำแอลกอฮอล์	17	9
สำนักกระบวนวิชา	18	9
สำนักโรคจากการประกอบอาชีพ	17	9
สำนักโรคติดต่อทั่วไป	33	17
สำนักแมลง	10	5
สำนักโรคไม่ติดต่อ	24	12
สำนักโรคเอดส์	7	4
สำนักงานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	22	11
สำนักจัดการความรู้	9	5
สำนักวิจัย	10	5
สำนักโรคติดต่ออุบัติใหม่	23	12
สำนักวิจัยโรค	10	5
ศูนย์สารสนเทศ	8	4
สำนักยาสอบ	12	6
ศูนย์อำนวยการบริหารจัดการปัญหาเอดส์แห่งชาติ	2	1
สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ	5	3
รวม	376	191

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามจากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประมวลผลเนื้อหาสำหรับสร้างแบบสอบถาม

2.2 กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารในข้อ 2.1 มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 4) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งงาน 5) อายุงาน

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความต้องการมีชีวิต (Existence Needs) 2) ด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs) 3) ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 33 ข้อ

ข้อคำถามในตอนที่ 2 จะมีมาตร (scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับซึ่งมีการให้คะแนนดังนี้

ระดับแรงจูงใจ	ระดับคะแนน
มากที่สุด	= 5
มาก	= 4
ปานกลาง	= 3
น้อย	= 2
น้อยที่สุด	= 1

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิดจำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ

2.3 นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ดังรายชื่อในภาคผนวก ก เพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) ตามโครงสร้างเนื้อหา โดยนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence:IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC สูงกว่าหรือเท่ากับ 0.50 มาใช้

2.4 ปรับปรุงข้อคำถามให้สมบูรณ์ ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.5 นำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้กับพนักงานราชการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

ของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

2.6 ปรับปรุงข้อคำถามให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จัดทำแบบสอบถามต้นฉบับสมบูรณ์ แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 191 คน โดยผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามเองในช่วงเดือนมีนาคม 2556 จำนวน 191 ชุด เป็นเวลาประมาณ 2 สัปดาห์ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบตามเป้าหมายและรับแบบสอบถามกลับคืนหลังจากทำเสร็จ จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษารวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล บันทึกข้อมูลก่อนนำไปประมวลผลข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล จัดทำตารางวิเคราะห์สถิติ เพื่อนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการศึกษา โดยใช้โปรแกรมทางสถิติดังนี้

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้ความถี่และค่าร้อยละ

4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยการแบ่งช่วงชั้น 5 ระดับ คำนวณความกว้างระหว่างชั้น ดังนี้ (กุลชาติ เวชสาร 2540 : 108)

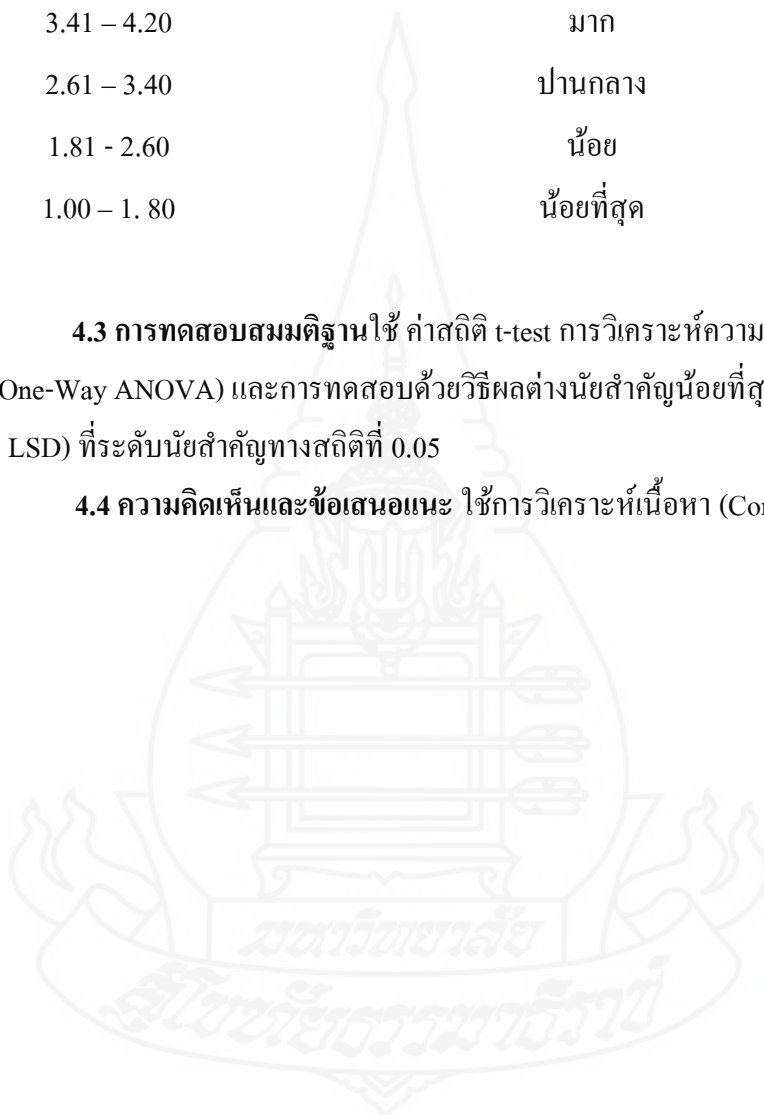
$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับการวัดที่ต้องการ}} = \frac{(5-1)}{5} = 0.8 \quad (\text{ความกว้างของชั้น})$$

จากนั้นสามารถแปลความหมายของระดับคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

4.3 การทดสอบสมมติฐาน ใช้ ค่าสถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-Way ANOVA) และการทดสอบด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different : LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค” ผู้ศึกษา
นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ



ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยคิดเป็นร้อยละ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (191 คน)	ร้อยละ (100)
เพศ		
หญิง	146	76.44
ชาย	45	23.56
อายุ		
20 -30 ปี	94	49.21
31-40 ปี	87	45.55
41 ปีขึ้นไป	10	5.24
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	12.57
ปริญญาตรี	133	69.63
ปริญญาโท	34	17.80
ตำแหน่งงาน		
กลุ่มงานบริการ	26	13.61
กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป	11	5.76
กลุ่มงานบริหารทั่วไป	133	69.63
กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ	21	11.00
อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	46	24.08
1 - 2 ปี	65	34.03
3 - 4 ปี	56	29.32
5 - 6 ปี	11	5.76
7 ปีขึ้นไป	13	6.81

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีข้อมูลส่วนบุคคลดังนี้
เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 76.44 และเพศชายจำนวน 45 คน
คิดเป็นร้อยละ 23.56

อายุ มากที่สุดมีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 49.21 รองลงมาอายุ
ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 45.55 และน้อยที่สุดอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน
คิดเป็นร้อยละ 5.24

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 133 คนคิดเป็นร้อยละ 69.63
รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 และน้อยที่สุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.57

ตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในกลุ่มบริหารทั่วไปจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ
69.63 รองลงมากลุ่มงานบริการ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.61 และน้อยที่สุดกลุ่มงานเทคนิคทั่วไป
จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.76

อายุงาน มากที่สุดมีอายุงาน 1 – 2 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 34.03 รองลงมาอายุงาน 3-4 ปี
จำนวน 56 คิดเป็นร้อยละ 29.32 และน้อยที่สุดอายุงาน 5 – 6 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.76

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยแยกเป็นรายด้าน 3
ด้านคือ ด้านความต้องการมีชีวิต ด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า
โดยคิดเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 4.2 – 4.5

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
กรมควบคุมโรค

แรงงูใจ	ระดับแรงงูใจ		
	\bar{x}	SD	แปลผล
1. ด้านความต้องการมีชีวิต	3.99	0.66	มาก
2. ด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.85	0.70	มาก
3. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า	3.78	0.71	มาก
รวม	3.86	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมากที่สุดคือด้านความต้องการมีชีวิต ($\bar{x} = 3.99$) รองลงมาคือด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{x} = 3.85$) และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ด้านความต้องการมีชีวิต

ด้านความต้องการมีชีวิต	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{x}	SD	แปลผล
1. การได้รับเงินเดือนเป็นสิ่งตอบแทนการทำงาน	4.26	0.71	มากที่สุด
2. การได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	4.23	0.84	มากที่สุด
3. การมีบัญชีเงินเดือนที่เหมาะสมต่อการนำมาใช้	3.82	0.91	มาก
4. การได้รับสวัสดิการจากหน่วยงาน เช่น การจัดรถ รับส่งในการเดินทางไปราชการ เป็นต้น	3.91	0.91	มาก
5. การได้ทำงานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน	3.97	0.81	มาก
6. การมีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.93	0.85	มาก
7. การมีวัสดุ อุปกรณ์ที่มีความปลอดภัยในกาปฏิบัติงาน	4.00	0.81	มาก
8. การจัดบริเวณทำงานเป็นสัดส่วนและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.87	0.86	มาก
9. การมีสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ	3.90	0.85	มาก
รวม	3.99	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ด้านความต้องการมีชีวิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับเงินเดือนเป็นสิ่งตอบแทนการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$) รองลงมาคือการได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ($\bar{x} = 4.23$) และน้อยที่สุดในระดับมาก คือการมีบัญชีเงินเดือนที่เหมาะสมต่อการนำมาใช้ ($\bar{x} = 3.82$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น

ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{x}	SD	แปลผล
1. การได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.77	มาก
2. การได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	3.92	0.79	มาก
3. การเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็น เรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.87	มาก
4. การได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความสามัคคีกัน	4.00	0.80	มาก
5. การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พบและปรึกษาหารือได้	3.87	0.86	มาก
6. การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นจากท่าน	3.84	0.85	มาก
7. การที่ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.72	0.84	มาก
8. การที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีการทำงานแบบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.81	มาก
9. การติดต่อสื่อสารที่ดีภายในหน่วยงาน	3.75	0.83	มาก
10.การทำงานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.90	0.81	มาก
รวม	3.85	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความสามัคคีกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) รองลงมาคือการได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.92$) และน้อยที่สุดคือการที่ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{x} = 3.72$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า

ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{x}	SD	แปลผล
1. การได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.74	0.84	มาก
2. การได้รับมอบหมายงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	3.60	0.98	มาก
3. การปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานท้าทาย และน่าสนใจ	3.65	0.94	มาก
4. การปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ	3.83	0.82	มาก
5. การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จ	3.90	0.77	มาก
6. การมีโอกาสได้ แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.85	0.77	มาก
7. การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยตนเอง	3.79	0.79	มาก
8. การมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ	3.97	0.73	มาก
9. การได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่าน ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	3.79	0.83	มาก
10. การที่ผู้บังคับบัญชายอมรับผลงานของท่าน	3.77	0.86	มาก
11. การได้รับการยกย่องชมเชยในการทำงาน	3.71	0.86	มาก
12. การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา	3.73	0.89	มาก
รวม	3.78	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$) รองลงมาคือการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จ ($\bar{x} = 3.90$) และน้อยที่สุดคือการได้รับมอบหมายงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน ($\bar{x} = 3.60$)

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

การทดสอบสมมติฐานการศึกษาจำนวน 2 สมมติฐาน ได้แก่

3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค อยู่ในระดับมาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) จึงยอมรับสมมติฐานที่วางไว้

3.2 พนักงานราชการกรมควบคุมโรค ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.2.1 พนักงานราชการกรมควบคุมโรค ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. ด้านความต้องการมีชีวิต	3.86	0.73	4.03	0.64	-1.517	0.13
2. ด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.73	0.62	3.887	0.715	-1.316	0.19
3. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า	3.72	0.69	3.80	0.71	-0.643	0.52
รวม	3.77	0.60	3.90	0.61	-1.299	0.20

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่วางไว้

3.2.2 พนักงานราชการกรมควบคุมโรค ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านความต้องการมีชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.94	2.00	0.47	1.08	0.34
	ภายในกลุ่ม	82.29	188.00	0.44		
	รวม	83.23	190.00			
2. ด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2.00	0.12	0.25	0.78
	ภายในกลุ่ม	91.75	188.00	0.49		
	รวม	92.00	190.00			
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.31	2.00	0.16	0.31	0.73
	ภายในกลุ่ม	94.80	188.00	0.50		
	รวม	95.11	190.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.25	2.00	0.13	0.34	0.71
	ภายในกลุ่ม	70.28	188.00	0.37		
	รวม	70.53	190.00			

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่วางไว้

3.2.3 พนักงานราชการกรมควบคุมโรค ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านความต้องการมีชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	1.01	2.00	0.51	1.16	0.32
	ภายในกลุ่ม	82.21	188.00	0.44		
	รวม	83.23	190.00			
2. ด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.22	2.00	0.61	1.27	0.28
	ภายในกลุ่ม	90.77	188.00	0.48		
	รวม	92.00	190.00			
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.43	2.00	0.22	0.43	0.65
	ภายในกลุ่ม	94.68	188.00	0.50		
	รวม	95.11	190.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.83	2.00	0.42	1.12	0.33
	ภายในกลุ่ม	69.70	188.00	0.37		
	รวม	70.53	190.00			

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานราชการกรมควบคุมโรคที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่วางไว้

3.2.4 พนักงานราชการกรมควบคุมโรค ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค จำแนกตามตำแหน่งงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความต้องการมีชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2.06	3.00	0.69	1.58	0.20
	ภายในกลุ่ม	81.17	187.00	0.43		
	รวม	83.23	190.00			
ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	5.52	3.00	1.84	3.98	0.01*
	ภายในกลุ่ม	86.47	187.00	0.46		
	รวม	92.00	190.00			
ความต้องการเจริญก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	4.12	3.00	1.37	2.83	0.04*
	ภายในกลุ่ม	90.99	187.00	0.49		
	รวม	95.11	190.00			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.60	3.00	1.20	3.35	0.02*
	ภายในกลุ่ม	66.94	187.00	0.36		
	รวม	70.53	190.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานราชการกรมควบคุมโรคที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านความต้องการมีชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่วางไว้ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้เทคนิคการเปรียบเทียบรายคู่ของ LSD ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.10 – 4.11

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน		กลุ่มงาน บริการ	กลุ่มงาน เทคนิคทั่วไป	กลุ่มงาน บริหารทั่วไป	กลุ่มงาน วิชาชีพ เฉพาะ
	\bar{x}	3.62	4.15	3.92	3.51
กลุ่มงานบริการ	3.62	—	0.53*	0.31*	0.11
กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป	4.15	—	—	0.22	0.64*
กลุ่มงานบริหารทั่วไป	3.92	—	—	—	0.42*
กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ	3.51	—	—	—	—

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานราชการกรมควบคุมโรค กลุ่มงานบริการ และกลุ่มงาน
วิชาชีพเฉพาะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น น้อยกว่ากลุ่มงานเทคนิค
ทั่วไป และกลุ่มงานบริหารทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน		กลุ่มงาน บริการ	กลุ่มงาน เทคนิค ทั่วไป	กลุ่มงาน บริหารทั่วไป	กลุ่มงาน วิชาชีพ เฉพาะ
	\bar{x}	3.60	4.08	3.83	3.48
กลุ่มงานบริการ	3.60	—	0.49*	0.24	0.11
กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป	4.08	—	—	0.25	0.60*
กลุ่มงานบริหารทั่วไป	3.83	—	—	—	0.35*
กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ	3.48	—	—	—	—

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานราชการกรมควบคุมโรค กลุ่มงานบริการ และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า น้อยกว่ากลุ่มงานเทคนิคทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า น้อยกว่ากลุ่มงานบริหารทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2.5 พนักงานราชการกรมควบคุมโรค ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค จำแนกตามอายุงาน

แรงงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านความต้องการมีชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	1.28	4.00	0.32	0.72	0.58
	ภายในกลุ่ม	81.95	186.00	0.44		
	รวม	83.23	190.00			
2. ด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	3.35	4.00	0.84	1.76	0.14
	ภายในกลุ่ม	88.65	186.00	0.48		
	รวม	92.00	190.00			
3. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.82	4.00	0.21	0.41	0.80
	ภายในกลุ่ม	94.29	186.00	0.51		
	รวม	95.11	190.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.01	4.00	0.25	0.67	0.61
	ภายในกลุ่ม	69.53	186.00	0.37		
	รวม	70.53	190.00			

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่วางไว้

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 191 คน ผู้ศึกษาได้รับการตอบแบบสอบถามในตอนต้นที่ 3 ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด ระบุความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเป็นภาพรวมทั้งสิ้น 54 คน คิดเป็นร้อยละ 28.27 ผู้ศึกษาได้รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 3 ด้าน สรุปได้ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 3

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (54 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. ด้านความต้องการมีชีวิต	45	83.33
1.1. การได้เงินเดือนที่เหมาะสมกับงาน	45	83.33
1.2. การได้เลื่อนขั้นหรือในตำแหน่งที่ส่งเสริมความก้าวหน้า	21	38.89
1.3. ค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	16	29.63
1.4. ต้องการสวัสดิการต่างๆ ทางสุขภาพ เช่น ต้องการให้มี ตรวจสุขภาพประจำปี	45	83.33
1.5. ที่อยู่สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้กับตนเองและครอบครัว	39	72.22
1.6. ต้องการสิทธิในการเบิกค่าศึกษานูตร	43	79.63
1.7. อำนวยความสะดวกในการรับส่งหนังสือ เช่น การจัดรถรับส่ง	12	22.22
1.8. จัดสิ่งแวดลอมที่ดีในการทำงาน	9	16.67
1.9. การได้ทำงานที่มั่นคงในตำแหน่งนั้นๆ	33	61.11
1.10. การทำงานที่ไม่เดือดร้อนชีวิตส่วนตัว เช่นเลิกงานตรงตามเวลา	18	33.33

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (54 คน)	ร้อยละ (100.00)
2. ด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น	42	77.78
2.1 การสร้างความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	40	74.07
2.2 การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	30	55.56
2.3 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	13	24.07
2.4 ต้องการการทำงานแบบพี่สอนน้อง	17	31.48
3. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า	50	92.59
3.1. การเปิด โอกาสให้มีสิทธิเข้าสอบเป็นข้าราชการภายใน	48	88.89
3.2. ต้องการผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจ	16	29.63
3.3. ต้องการการจัดอบรม สัมมนา หรือจัดกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์ ในองค์กร	39	72.22
3.4. ต้องการให้มีการพัฒนาในงาน	33	61.11
3.5. ต้องการทำงานตามความถนัด	44	81.48
3.6. การพัฒนาความรู้ด้านต่างๆ	22	40.74
3.7. ต้องการงานที่ตรงตามแบบมอบหมายที่กำหนด	11	20.37
4. ด้านอื่นๆ	41	75.93
4.1 โรงอาหารไม่พอต่อการให้บริการ	18	33.33
4.2 สิทธิการลาควรให้มีการสะสมวันลา เพราะส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ สิทธิเต็มที่	38	70.37

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานราชการกรมควบคุมโรคมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุดในด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าคิดเป็นร้อยละ 92.59 คือการเปิดโอกาสให้มีสิทธิเข้าสอบเป็นข้าราชการภายใน รองลงมาคือด้านความต้องการมีชีวิตคิดเป็นร้อยละ 83.33 คือการได้เลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมกับงาน และน้อยที่สุดด้านอื่นๆคิดเป็นร้อยละ 75.93 คือ โรงอาหารไม่พอต่อการให้บริการ

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ผู้ศึกษาได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค

จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 376 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามหน่วยงานและสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายในแต่ละชั้นภูมิ

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองภายในเดือนมีนาคม 2556 แบบสอบถามที่ส่งไปจำนวนทั้งสิ้น 191 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 191 ฉบับ แบบสอบถามที่ได้รับคืนคิดเป็นร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

1) ข้อมูลส่วนบุคคลใช้ความถี่และค่าร้อยละ

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard Deviation)

3) การทดสอบสมมติฐานใช้ ค่าสถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และหาค่าความแปรปรวนเชิงลึก (LSD) เพื่อทดสอบความแตกต่างเชิงลึกที่เกิดขึ้นจากสถิติ F-test

4) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค” ผู้ศึกษาสรุปผลการศึกษา ดังนี้

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า พนักงานราชการกรมควบคุมโรค ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 76.44 มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 49.21 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 133 คนคิดเป็นร้อยละ 69.63 มีตำแหน่งงานอยู่ในกลุ่มบริหารทั่วไป จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 69.63 และมีอายุงาน 1 – 2 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 34.03

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความต้องการมีชีวิต ($\bar{x} = 3.99$) รองลงมาคือด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{x} = 3.85$) และด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.78$) ตามลำดับ โดยแต่ละด้านมีผลการศึกษา ดังนี้

1) ด้านความต้องการมีชีวิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับเงินเดือนเป็นสิ่งตอบแทนการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$)

2) ด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับแรกคือ การได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความสามัคคีกัน ($\bar{x} = 4.00$)

3) ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยอันดับแรกคือ การมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.97$)

1.3.3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า

1) พนักงานราชการกรมควบคุมโรค ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2) พนักงานราชการกรมควบคุมโรค ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

(1) พนักงานราชการกรมควบคุมโรค กลุ่มงานบริการ และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น น้อยกว่ากลุ่มงานเทคนิคทั่วไป และกลุ่มงานบริหารทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(2) พนักงานราชการกรมควบคุมโรค กลุ่มงานบริการ และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า น้อยกว่ากลุ่มงานเทคนิคทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า น้อยกว่ากลุ่มงานบริหารทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะพบว่า พนักงานราชการกรมควบคุมโรค มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุดในด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 92.59



2. อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค” มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะกรมควบคุมโรคเป็นหน่วยงานภาครัฐ การให้ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ จึงตอบสนองความต้องการสำหรับพนักงานราชการในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง ค่าตอบแทนจึงเป็นความสำคัญอันดับแรก ที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมาก และแสดงให้เห็นว่ากรมควบคุมโรคสามารถตอบสนองความต้องการพนักงานราชการในด้านความแน่นอนมั่นคง ความต้องการในด้านความต้องการมีชีวิต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และให้โอกาสเจริญก้าวหน้า และสภาพการทำงาน ได้แก่การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสม พนักงานราชการเกิดความพึงพอใจ ในงาน เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา สมบูรณ์พูนผล (2548) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสุราซิกิ สยามรับเบอร์ จำกัด จังหวัดปราจีนบุรี พบว่าในภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงานระดับสูง งานวิจัยของรัชพงษ์ กาญจนังกูร และคณะ (2554) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในเกณฑ์มาก งานวิจัยของนงนุช กลิ่นหอม (2554) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริการภาคพื้นการบิน กรุงเทพมหานคร ภูเก็ต ภูเก็ต ภูเก็ต จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของปิยะนุช ดันดีพานิชพันธ์ (2554) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนการเดินรถ ฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของนรินทร์ ดันดีรุ่งโรจน์ (2554) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากและงานวิจัยของอมรรัตน์ ยิ่งवाद (2554) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านอภิปรายได้ดังนี้

2.1.1 ด้านความต้องการมีชีวิต พนักงานราชการกรมควบคุมโรค มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากพนักงานราชการกรมควบคุมโรค มีอายุระหว่าง 20-30 ปี และอายุงาน 1-2 ปี เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งอยู่ในช่วงเริ่มต้นการทำงาน อายุงานน้อย เงินเดือนไม่สูง เป็นช่วงการไขว่คว้าหาความก้าวหน้าในงานอาชีพของตนเอง จึงยังมีความต้องการขั้นพื้นฐานอยู่ การได้รับเงินเดือนเป็นสิ่งตอบแทนการทำงานและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต จึงเป็นความต้องการมีชีวิตที่อยู่ในระดับมากที่สุด และรองลงมาในด้านความต้องการมีชีวิตคือต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต การมี

วัสดุ อุปกรณ์ที่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรมตรงตามทฤษฎี อี อาร์ จี (E R G Theory) ของเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ด้านความต้องการมีชีวิต (Existence Needs) และลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

2.1.2 ด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น พนักงานราชการกรมควบคุมโรค มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากพนักงานราชการมีอายุระหว่าง 20-30 ปี และอายุงาน 1-2 ปี เป็นส่วนใหญ่ซึ่งถือว่าเป็นช่วงวัยที่เพิ่งจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัย ประสบการณ์ทำงานน้อย จึงมีความต้องการได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความสามัคคีกัน การได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน เพราะช่วงวัยนี้แต่ละคนยังไม่ค่อยมั่นใจในขีดความสามารถ (Competency) และศักยภาพ (Potential) ของตนเองมากนัก ดังนั้นการทำงานของคนในวัยนี้ ยังต้องพึ่งพิงพนักงานรุ่นพี่หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานมากกว่าให้ช่วยแนะนำสอนงาน รวมทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการมิตรภาพและความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน บุคลากรที่ต้องการสังคมและความรักจะมองการทำงานว่ามีคุณค่าในการสร้างโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตรงตามทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG Theory) ของเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ในความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs) และลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ขั้นที่ 3 ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ ดันดิรุ่งโรจน์ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโกลด์ไฟน์ แมนูแฟกเจอร์ส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของปิยะนุช ดันติพานิชพันธ์ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนการเดินรถ ฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับมาก

2.1.3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า พนักงานราชการกรมควบคุมโรค มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานราชการกรมควบคุมโรคส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 20-30 ปี และอายุงาน 1-2 ปี ช่วงวัยนี้แต่ละคนเริ่มมีความเป็นตัวของตัวเอง มุ่งมั่นทำงานเพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง พยายามเรียนรู้ให้สามารถทำงานได้ด้วยความสามารถของตนเอง จึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในข้อการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จมากที่สุด เป็นการแสดงศักยภาพของตนเองเพื่อให้เกิดผลสำเร็จหรือผลงานที่มีประสิทธิภาพให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่องนับถือ เป็นความต้องการในระดับสูงสุดตรงตามทฤษฎี อี อาร์ จี (E R G Theory) ของเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) และพนักงานราชการกรมควบคุมโรค มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการเจริญก้าวหน้าน้อยที่สุดในข้อการได้รับมอบหมายงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน เนื่องจากยังมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จึงอาจยังไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานใหม่ๆที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน

2.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค
จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

2.2.1 พนักงานราชการกรมควบคุมโรคที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนงนุช กลิ่นหอม (2554) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจ
ในการทำงานของพนักงานบริษัทบริการภาคพื้นการบิน กรุงเทพมหานคร ภูเก็ต เชียงใหม่ จำกัด พบว่า
แรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และ
งานวิจัยของปิยะนุช ตันติพานิชพันธ์ (2554) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนการเดิน
รถ ฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตาม
ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
พนักงานราชการกรมควบคุมโรคที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
อภิปรายได้ดังนี้

1) พนักงานราชการกรมควบคุมโรค กลุ่มงานบริการและกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น น้อยกว่ากลุ่มงานเทคนิคทั่วไป และกลุ่ม
งานบริหารทั่วไป อาจเนื่องมาจากกลุ่มงานบริการ และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ ในกรมควบคุมโรคมี
จำนวนน้อยและกลุ่มงานบริการเป็นการปฏิบัติงานระดับต้นที่ไม่สลับซับซ้อน หรือมีการกำหนด
ขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน มีการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจในระดับที่ไม่ยุ่งยาก และกลุ่มงาน
วิชาชีพเฉพาะเป็นงานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีลักษณะในเชิงวิจัยและพัฒนา อีกทั้งเป็นงานที่
ขาดแคลนกำลังคนในภาคราชการ เช่น ตำแหน่งพยาบาล นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ซึ่งพนักงานราชการ
กลุ่มบริการและกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ จึงไม่จำเป็นต้องให้ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการปฏิบัติงานมากนัก
เพราะเป็นการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองที่มีขั้นตอนระบุไว้ชัดเจน

2) พนักงานราชการกรมควบคุมโรคกลุ่มงานบริการ และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า น้อยกว่ากลุ่มงานเทคนิคทั่วไปอาจ
เนื่องมาจากกลุ่มงานบริการเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นการทำงานที่มี
ขั้นตอนการปฏิบัติงานในแต่ละวันไม่แตกต่างกัน เช่น เจ้าพนักงานธุรการ มีหน้าที่ในการรับส่งหนังสือ
การออกเลขหนังสือ และการพิมพ์หนังสือราชการ เป็นต้น จึงไม่มีโอกาสในการแสดงศักยภาพในการ
ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะงานที่ทำซ้ำจึงทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
ความต้องการเจริญก้าวหน้าต่ำกว่า

3) พนักงานราชการกรมควบคุมโรค กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะมีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า น้อยกว่ากลุ่มงานบริหารทั่วไปอาจเนื่องมาจากพนักงาน
ราชการกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติไม่มากเท่าที่ควรคือ งานที่
ได้รับมอบหมาย มักไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงาน
ได้สำเร็จ เช่น เมื่อเกิดปัญหาคอมพิวเตอร์ในสำนักงานขัดข้อง พนักงานราชการตำแหน่งนักวิชาการ

คอมพิวเตอร์ไม่สามารถแก้ไขหรือวิเคราะห์สาเหตุได้ ทำให้ต้องส่งคอมพิวเตอร์ไปให้หน่วยงานภายนอกซ่อม เป็นต้น ผลงานของพนักงานราชการจึงอาจไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานจึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นกลุ่มงานที่มีลักษณะของการปฏิบัติงานที่มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การมีอำนาจในการรับผิดชอบงาน ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับกรมควบคุมโรคมีนโยบายในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นสำคัญ โดยพิจารณาจากงานที่พนักงานรับผิดชอบ และความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

2.2.2 พนักงานราชการกรมควบคุมโรคที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากพนักงานราชการส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการที่เพิ่งบรรจุเข้ามาทำงานกับกรมควบคุมโรค มีอายุ ระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันมากนักซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางนุช กลิ่นหอม (2554) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริการภาคพื้นการบิน กรุงเทพมหานคร ภูเก็ต ภูเก็ต ภูเก็ต จำกัด พบว่าพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน งานวิจัยของนรินทร์ ดันต๊ะรุ่งโรจน์ (2554) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โกลด์โฟน แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของนุชนารถ เกิดพร้อม (2554) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างกรมขนส่งทางอากาศ กองทัพอากาศ พบว่าข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างกรมขนส่งทางอากาศ กองทัพอากาศที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่าง

3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค มีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 ด้านความต้องการมีชีวิต

- 1) ควรพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของงาน มีหลักการในประเมินผลงานของพนักงานที่มีความเป็นมาตรฐานและเสมอภาค
- 2) ควรปรับปรุงและส่งเสริมให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี สิทธิค่ารักษาพยาบาลที่ครอบคลุมถึงครอบครัว ค่าการศึกษาบุตร และสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย
- 3) ควรมีนโยบายในการส่งเสริมหรือให้ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่

3.1.2 ด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น ควรมีนโยบายส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์การเกี่ยวกับความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการทำงานแบบพี่สอนน้อง หรือจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ในองค์การ

3.1.3 ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า

- 1) ควรส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เช่น เปิดโอกาสให้สอบคัดเลือกเป็นข้าราชการของกรมควบคุมโรคเป็นการภายใน
- 2) ควรส่งเสริมให้พนักงานราชการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือส่งเสริมสมรรถนะในส่วนที่พนักงานต้องการ

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อจะได้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัด

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในหน่วยงานราชการอื่นๆ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีคิด (2540) *ทฤษฎีบริหารองค์การ* กรุงเทพมหานคร: ธนะการพิมพ์
- กุลชาติ เวชสาร (2540) *การวิจัยตลาด* กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จันทร์ ชุ่มเมืองปึก (2546) *แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปาฏิหาริย์* กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้ากรุ๊ป
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2544) *100 ปี แห่งการปฏิรูประบอบราชการ: วัฒนาการของอำนาจรัฐและ
อำนาจการเมือง* กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชูยศ ศรีวรรณันท์ (2553) "ปัจจัยจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล
เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา" การค้นคว้าอิสระ ปริญญาวิศวกรรมศาสตร
มหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- รัชพงษ์ กาญจนังกูร (2554) "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม
กรมควบคุมโรค
- นงนุช กลิ่นหอม (2554) "แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริการภาคพื้นการบิน
กรุงเทพ เวลไวต์ไฟลท์เซอร์วิส" การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นรินทร์ ดันติรุ่งโรจน์ (2554) "แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โกลด์ไฟน์ เมนูเฟค-
เจอร์เรอส์ จำกัด (มหาชน)" การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นวรรตน์ พิงโพธิ์สก (2552) "แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์
จำกัด" ภาคนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม
และสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- นิตยา สมบูรณ์พูนผล (2548) "แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สุราษกิ
สยาม รับเบอร์ จำกัด จังหวัดปราจีนบุรี" การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นุชนารถ เกิดพร้อม (2554) "แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง
กรมขนส่งทางอากาศ กองทัพอากาศ" การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บุตรี จารุโรจน์ (2549) *หลักการจัดการ Management a practical introduction* กรุงเทพมหานคร: ซี
เอ็ดยูเคชั่น
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2548) *การพัฒนาองค์การ องค์การ* กรุงเทพมหานคร: ดวงกมลสมัย

- ปิยะนุช ตันติพานิชพันธ์ (2554) "แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนการเดินรถ ฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทรถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน)" การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- มัลลิกา คณานุรักษ์ (2547) *จิตวิทยาการสื่อสารของมนุษย์* กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์
- ราณี อธิชัยกุล (2554) "การจูงใจและการสื่อสารในองค์กร" ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 7 หน้า 6-21 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- เลิศฤทธิ วนะภูติ (2552) "กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกระทรวงแรงงาน กรมศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวง" ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิรัช สงวนวงษ์วาน (2547) *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547) *แรงจูงใจ:รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล* กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) *องค์กรและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสาร จำกัด
- สมใจ ลักษณ์ (2546) *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมยศ นาวิการ (2540) *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร : ผู้จัดการ
- สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น "อ้างอิงแรงจูงใจต่างประเทศ" สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2556 จาก http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1341&read&count=true
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545) *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุภาเพ็ญ จริยะเศรษฐ์ (2542). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย* กาญจนบุรี: ภาควิชาทดสอบและการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี
- สุรางค์ โคว์ตระกูล (2545) *จิตวิทยาการศึกษา* พิมพ์ครั้งที่ 4
- สาระออนไลน์สังคมศาสตร์ (2554) "องค์ประกอบแรงจูงใจ" สืบค้นวันที่ 20 มีนาคม 2556 จาก <http://socialscience.igetweb.com/articles/41926352/igetweb-E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%88%E0%B9%E0%B8%87%E0%B9%83%E0%B8%88.html>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) “คู่มือบริหารงานพนักงานราชการ”
กรุงเทพมหานคร กลุ่มโรงพิมพ์สำนักบริหารกลาง

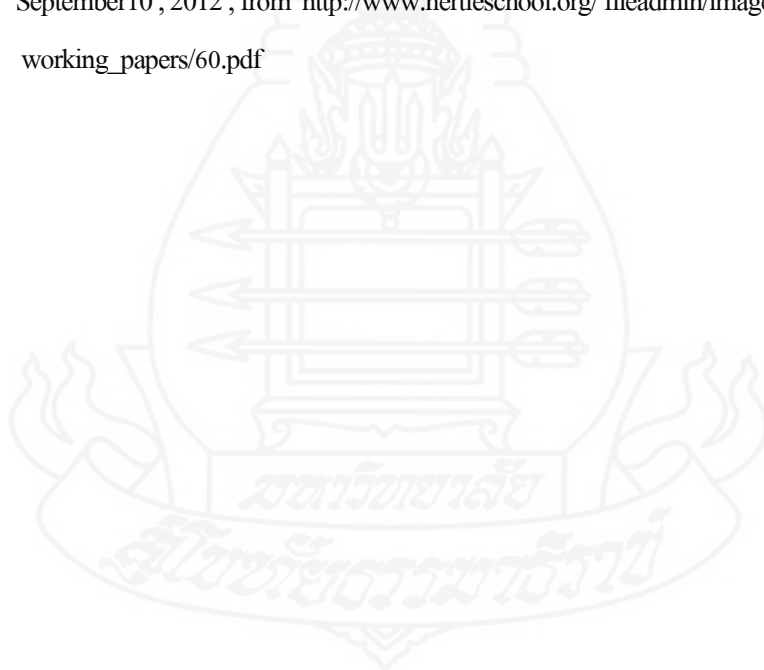
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) “ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงาน
ราชการ เรื่องค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ” (11 กันยายน : ฉบับที่ 7)

อมรรัตน์ ยิ่งยอด (2554) "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดินจังหวัด
สุราษฎร์ธานี" การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

Stephen P.Robbins and Mary Coulter (2012) *Management*. 11th ed.Prentice Hall

Schermerhorn,John R,JR (2012) *Exploring* . 3rd ed.John Wiley & Son,Inc

Yair Re'em (2010).Motivating Public Sector Employees: An Application-Oriented Analysis of
Possibilities and Practical Tools (2010) :48 , thesis submitted in partial fulfillment
of requirements for the degree of Executive Master Public Management.Retrieved
September10 , 2012 , from [http://www.hertieschool.org/fileadmin/images/ Downloads/
working_papers/60.pdf](http://www.hertieschool.org/fileadmin/images/Downloads/working_papers/60.pdf)





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

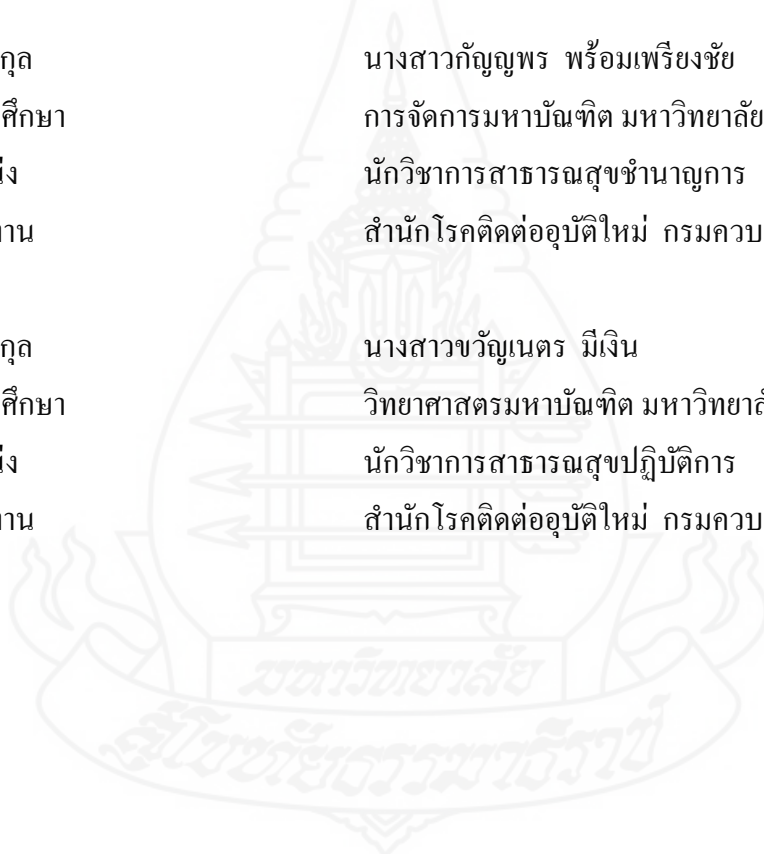
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|----------------|---|
| 1. ชื่อ – สกุล | นางมณัญญา ประเสริฐสุข |
| วุฒิการศึกษา | วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหิดล
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| ตำแหน่ง | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |
| หน่วยงาน | สำนักโรคติดต่ออุบัติใหม่ กรมควบคุมโรค |
| 2. ชื่อ – สกุล | นางสาวกัญญาพร พร้อมเพรียงชัย |
| วุฒิการศึกษา | การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีสเทวิน |
| ตำแหน่ง | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |
| หน่วยงาน | สำนักโรคติดต่ออุบัติใหม่ กรมควบคุมโรค |
| 3. ชื่อ – สกุล | นางสาวขวัญเนตร มีเงิน |
| วุฒิการศึกษา | วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| ตำแหน่ง | นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ |
| หน่วยงาน | สำนักโรคติดต่ออุบัติใหม่ กรมควบคุมโรค |



ภาคผนวก ข
ค่า IOC ของแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข.

ค่า IOC ของแบบสอบถาม

ตารางการหาค่าความตรงของแบบสอบถาม

ตอนที่	ข้อความข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่			Σx	IOC
		1	2	3		
1	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
2	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	0	1	1	2	0.67
	4	0	1	0	1	0.33
	5	1	1	1	3	1.00
	6	1	1	0	2	0.67
	7	1	1	1	3	1.00
	8	1	1	1	3	1.00
	9	1	1	1	3	1.00
	10	1	1	1	3	1.00
	11	-1	1	0	0	0.00
	12	1	1	1	3	1.00
	13	1	1	1	3	1.00
	14	1	0	1	2	0.67
	15	1	1	0	2	0.67
	16	1	1	1	3	1.00
	17	1	1	1	3	1.00
	18	1	1	1	3	1.00
	19	1	1	1	3	1.00
	20	1	1	1	3	1.00
	21	1	1	1	3	1.00
	22	1	1	1	3	1.00
	23	1	0	1	2	0.67
	24	1	1	1	3	1.00
	25	1	1	1	3	1.00
	26	1	1	1	3	1.00

ตอนที่	ข้อความข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่			Σx	IOC
		1	2	3		
	27	1	1	1	3	1.00
	28	1	1	1	3	1.00
	29	1	1	1	3	1.00
	30	1	1	1	3	1.00
	31	1	1	1	3	1.00
	32	1	1	1	3	1.00
	33	1	1	1	3	1.00
3	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
คะแนน IOC รวม						0.92





ภาคผนวก ก

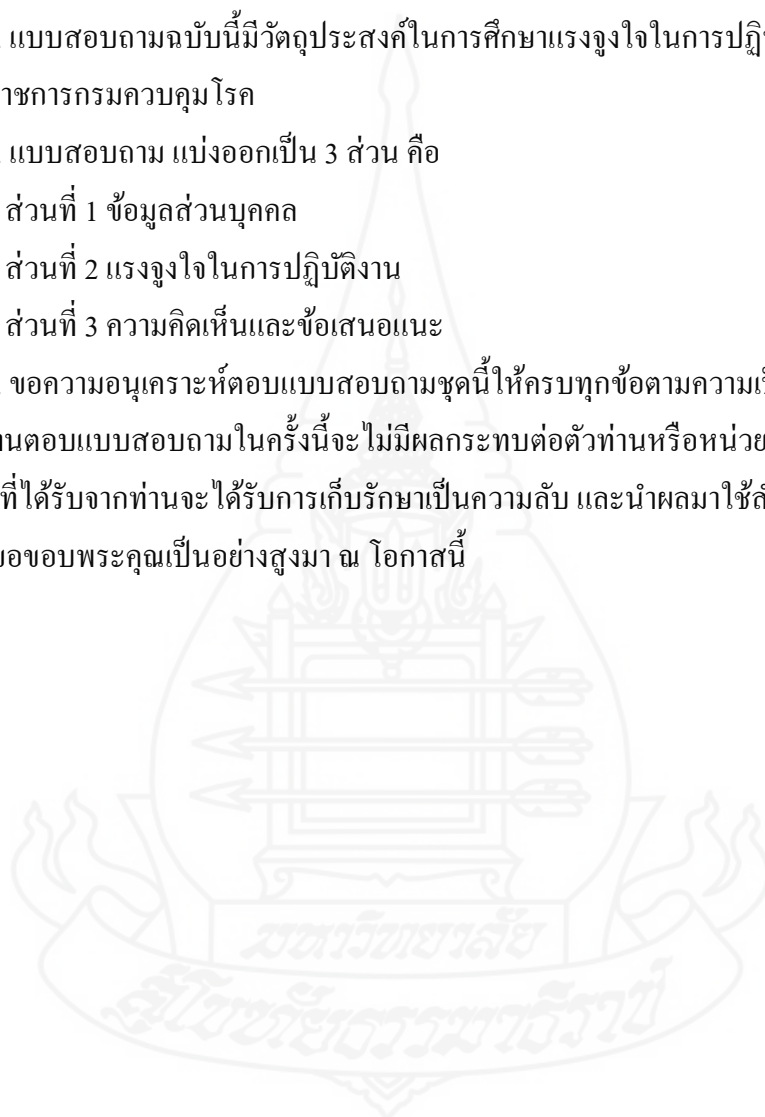
แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค**แบบสอบถาม****เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค****คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค
2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
3. ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงของท่าน ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือหน่วยงานแต่ประการใด โดยข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับ และนำผลมาใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี 20 - 30 ปี
 31 - 40 ปี 41 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

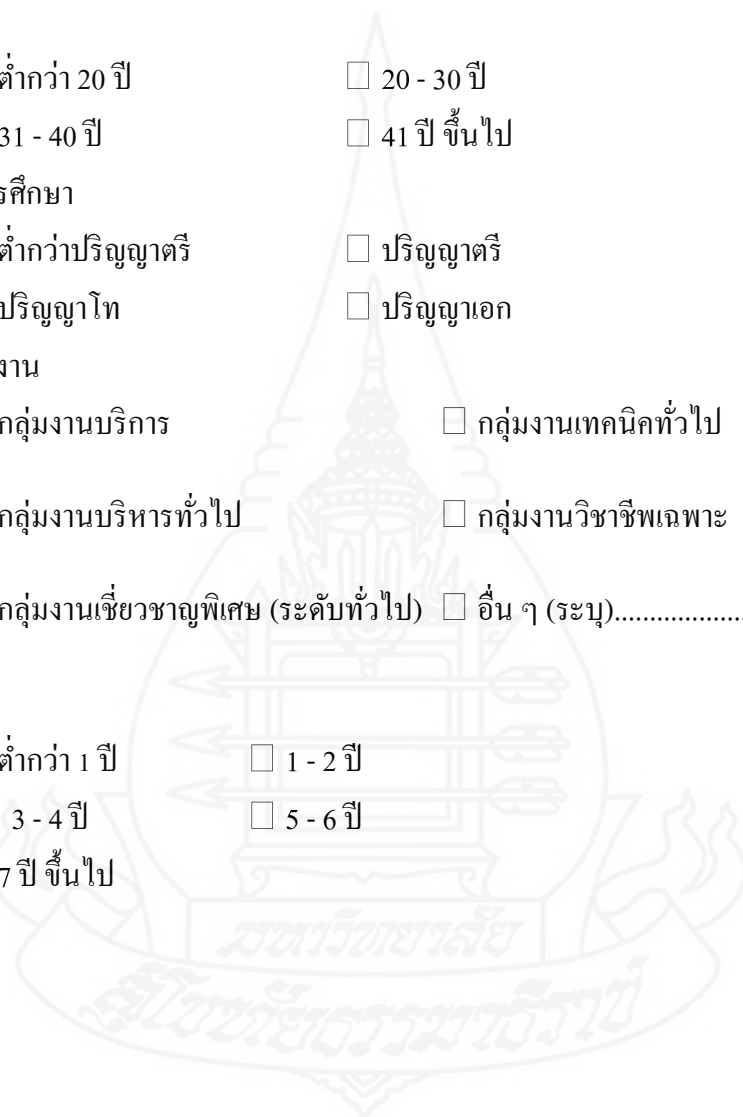
ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งงาน

กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป
 กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ
 กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ (ระดับทั่วไป) อื่น ๆ (ระบุ).....

5. อายุงาน

ต่ำกว่า 1 ปี 1 - 2 ปี
 3 - 4 ปี 5 - 6 ปี
 7 ปี ขึ้นไป



ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับแรงจูงใจของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยข้อความต่อไปนี้เป็นแรงจูงใจให้ท่านปฏิบัติงานในกรมควบคุมโรคมากน้อยเพียงใด เมื่อแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความต้องการมีชีวิต (Existence Needs)					
1. การได้รับเงินเดือนเป็นสิ่งตอบแทนการทำงาน					
2. การได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
3. การมีบัญชีเงินเดือนที่เหมาะสมต่อการนำมาใช้					
4. การได้รับสวัสดิการจากหน่วยงาน เช่น การจัดรถรับส่งในการเดินทางไปราชการ เป็นต้น					
5. การได้ทำงานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน					
6. การมีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
7. การมีวัสดุ อุปกรณ์ที่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
8. การจัดบริเวณทำงานเป็นสัดส่วนและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
9. การมีสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ					
ด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs)					
10. การได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน					
11. การได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน					
12. การเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็น เรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงาน					
13. การได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความสามัคคีกัน					
14. การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พบและปรึกษาหารือได้					
15. การที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากท่าน					
16. การที่ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17. การที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีการทำงานแบบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน					
18. การติดต่อสื่อสารที่ดีภายในหน่วยงาน					
19. การทำงานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว					
ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs)					
20. การได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
21. การได้รับมอบหมายงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน					
22. การปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานท้าทายและน่าสนใจ					
23. การปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ					
24. การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จ					
25. การมีโอกาสได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
26. การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยตนเอง					
27. การมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ					
28. การได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
29. การที่ผู้บังคับบัญชารับผลงานของท่าน					
30. การได้รับการยกย่องชมเชยในการทำงาน					
31. การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ด้านความต้องการมีชีวิต

.....
.....

2. ด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น

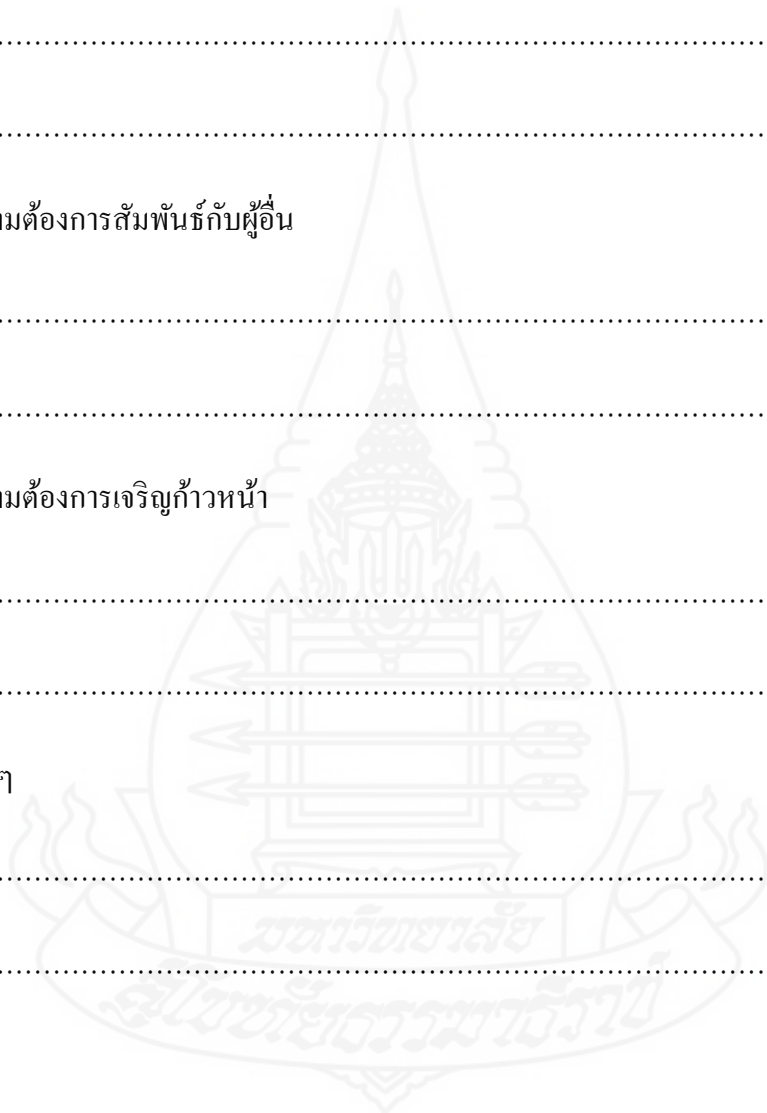
.....
.....

3. ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า

.....
.....

4. ด้านอื่นๆ

.....
.....



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวอาภาภรณ์ จันทน์ณรงค์
วัน เดือน ปีเกิด	28 สิงหาคม 2526
สถานที่เกิด	อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสัตวศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 2548
สถานที่ทำงาน	สำนักโรคติดต่ออุบัติใหม่ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข
ตำแหน่ง	พนักงานราชการ

