

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม
กรมควบคุมโรค

รัชพงษ์	กาญจน์กฐร
กัลยา	สมิตะสิริ
รัตนา	คำภา
สุวรรณา	ไชยวิงษา
ชาญชัย	วิรัตนชัยวรรณ

สำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค

กระทรวงสาธารณสุข

พ.ศ.๒๕๕๔

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเลขานุการกรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม จำนวน ๕๕ คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมาบริการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) วิเคราะห์แจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

ผลการศึกษาพบว่าจากกลุ่มตัวอย่าง ๕๕ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๖๖.๑ มีอายุน้อยกว่า ๓๑ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑ มีวุฒิปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕ มีตำแหน่งข้าราชการคิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒ และมีประสบการณ์การทำงาน ๐-๖ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕

สำหรับผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่ามีแรงจูงใจในทุกด้านอยู่ในเกณฑ์มากและพบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๘ สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในเกณฑ์น้อยพบว่าไม่มี

ส่วนผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแยกเป็นรายชื่อ พบว่ามีแรงจูงใจแต่ละข้ออยู่ในเกณฑ์มาก ได้แก่ ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีงานอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๔ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๐ มีการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๓ มีการปฏิบัติงานได้ทันภายในเวลาที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖ และงานในหน้าที่มีความสำคัญและมีคุณค่า คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕ ส่วนแรงจูงใจในแต่ละข้ออยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๕ ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๗ และเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๖

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย คือ แรงจูงใจที่ควรจะดำเนินการในอันดับแรก คือ ด้านเงินเดือน ซึ่งอาจจะเป็นค่าตอบแทนในลักษณะอื่นๆ ที่ไม่ผิดระเบียบราชการ และการรักษาแรงจูงใจของการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรมให้อยู่ในระดับที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน หรือพัฒนาแรงจูงใจตามความเหมาะสม แรงจูงใจที่ควรจะดำเนินการในอันดับต่อมา คือ ความก้าวหน้า ซึ่งอาจจะเป็นการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ จากงานในหน้าที่ มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากการอบรม สัมมนา ฯลฯ รวมถึงการมีโอกาสดำเนินการในระดับที่สูงขึ้น เพื่อที่จะได้มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น แรงจูงใจที่ควรจะดำเนินการในอันดับสุดท้าย คือ ด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งอาจจะเป็นในลักษณะของการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และได้รับคำชมเชยจากบุคคลอื่นในท้องที่ รวมถึงได้รับคำชมเชยจากผลงานที่ปฏิบัติ

กิติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีก็ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์วิวรรณ บุญสุยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ศิวาวรรณ รองศาสตราจารย์ ดร.อรนุช ภาชีน และอาจารย์กิตติพงษ์ พลเสน ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ จนวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยและคณะขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณนายดำรงศักดิ์ กัฬะสุด เลขานุการกรม กรมควบคุมโรค ที่เปิดโอกาสให้ทีมงานวิจัยได้ทำงานวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งเจ้าหน้าที่ของสำนักจัดการความรู้ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในทุกๆ ด้าน และขอขอบคุณบุคลากรของสำนักงานเลขานุการ กรม กรมควบคุมโรคทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม และส่งกลับจนครบถ้วน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	๗
กิตติกรรมประกาศ	๗
บทนำ	๑
ทบทวนวรรณกรรม	๓
ขั้นตอนการทำวิจัย	๔
ขั้นตอนและวิธีการศึกษา	๕
ผลการศึกษา	๖
สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	๑๔
เอกสารอ้างอิง	๑๖
ภาคผนวก	๑๘

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบบริหาร มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ ประการคือ โครงสร้าง เทคโนโลยีและคน ในองค์ประกอบทั้ง ๓ ประการนี้ คน ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในอันที่จะก่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงองค์กร แม้ปัจจัยอื่นอาจขาดแคลนแต่ถ้ามีคนที่มีความรู้ก็จะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ (สมพงษ์ เกษมสิน ๒๕๒๖: ๑; ชงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ ๒๕๒๖: ๔ – ๗)

กระบวนการบริหาร ซึ่งได้แก่ การวางแผน การบริหารจัดการ การประสานงานและการควบคุมกำกับดูแล ย่อมอาศัยคนเป็นผู้ดำเนินการ จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของนักบริหารที่จะต้องเสริมสร้างดูแลเอาใจใส่ให้บุคลากรคงสภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจของกรมควบคุมโรค เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของกรมควบคุมโรคภายในปี ๒๕๖๓ สำนักงานเลขานุการกรม จึงได้ปรับโครงสร้างของสำนักงานเลขานุการกรม เป็นการภายใน เป็น ๕ กลุ่ม ดังนี้

๑.กลุ่มบริหารทั่วไป มีหน้าที่

๑.๑ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาแนวทางและรูปแบบของงานบริหาร

๑.๒ ดำเนินการ เกี่ยวกับ งานธุรการ งานสารบรรณ งานอาคารสถานที่ งานพัสดุ งานยานพาหนะ งานการเงินและบัญชี งานการเจ้าหน้าที่ และสนับสนุนการดำเนินงานอื่นๆ ของสำนักงาน

การแบ่งงานภายในกลุ่มบริหารทั่วไป ให้แบ่งเป็น ๖ งาน ดังนี้

๑.งานสารบรรณ (งานสารบรรณกรม และงานสารบรรณกอง)

๒.งานพัสดุและอาคารสถานที่

๓.งานยานพาหนะ

๔.งานการเงินและบัญชี

๕.งานการเจ้าหน้าที่

๖.งานสารสนเทศ

๒.กลุ่มรายงานและประสานราชการ มีหน้าที่

๒.๑ ติดต่อประสานงาน ติดตามข้อมูล

๒.๒ ดำเนินการจัดประชุมผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่ม ฝ่าย งาน และสรุปรายงานการประชุม

๒.๓ ดำเนินการเกี่ยวกับงานพิธีต่างๆ และกิจกรรมพิเศษ

๒.๔ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

การแบ่งงานภายในกลุ่มรายงานและประสานงานราชการ ให้แบ่งเป็น ๓ งาน ดังนี้

๑.งานประสานราชการ

๒.งานประชุมและรายงาน

๓.งานพิธีการและกิจกรรมพิเศษ

๓.กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก มีหน้าที่

๓.๑ ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการผู้บริหาร ตรวจสอบความถูกต้องและสรุปเรื่องเสนอผู้บริหารเพื่อทราบ และพิจารณาสั่งการ

๓.๒ ติดต่อประสานงาน ตามที่ผู้บริหารสั่งการ

๓.๓ อำนวยความสะดวกด้านต่างๆ แก่ผู้บริหารและผู้มาติดต่อราชการ

กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก ให้แบ่งเป็น ๒ งาน ดังนี้

๑.งานช่วยอำนวยความสะดวก

๒.งานเลขานุการ

๔.กลุ่มแผนงานและพัฒนางานองค์กร มีหน้าที่

๔.๑ ประสานและจัดทำแผนปฏิบัติงาน แผนงบประมาณ

๔.๒ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน การใช้จ่ายงบประมาณ

๔.๓ จัดทำ ถ่ายทอด กำกับ ติดตาม ประเมินผลเป้าหมายตามตัวชี้วัดต่างๆ และตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

๔.๔ พัฒนาคุณภาพระบบบริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐานสากล

๔.๕ วางแผนและพัฒนามูลฐานให้มีศักยภาพ และสมรรถนะตามภารกิจของหน่วยงาน

กลุ่มแผนงานและพัฒนางานองค์กร ให้แบ่งเป็น ๒ งาน ดังนี้

๑. งานแผนงาน

๒. งานพัฒนางานองค์กร

๕.กลุ่มห้องสมุดและข้อมูลข่าวสาร มีหน้าที่

๕.๑ รวบรวมจัดเก็บหนังสือ เอกสาร รายงาน ให้บริการยืมและจัดทำสารบบของหนังสือ

๕.๒ ดำเนินตาม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร

๕.๓ ดำเนินการเรื่องศูนย์บริการร่วม และศูนย์รับเรื่องร้องเรียน

กลุ่มห้องสมุดและข้อมูลข่าวสาร ให้แบ่งเป็น ๒ งาน ดังนี้

๑.งานห้องสมุดและข้อมูลข่าวสาร

๒.งานศูนย์บริการร่วม และศูนย์รับเรื่องร้องเรียน

การปรับโครงสร้างของสำนักงานเลขานุการกรม เป็นการภายในนั้นก็เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานเลขานุการกรม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขานุการกรม ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรม เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขานุการกรม เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการค้นหาจุดอ่อน - จุดแข็งในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขานุการกรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม

ทบทวนวรรณกรรม

บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายใต้สถานการณ์ต่างๆ มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถมีสติปัญญาตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่มีปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การที่บุคคลได้รับการจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากน้อยแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งแรงจูงใจนั้น มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไป ดังตัวอย่างต่อไปนี้

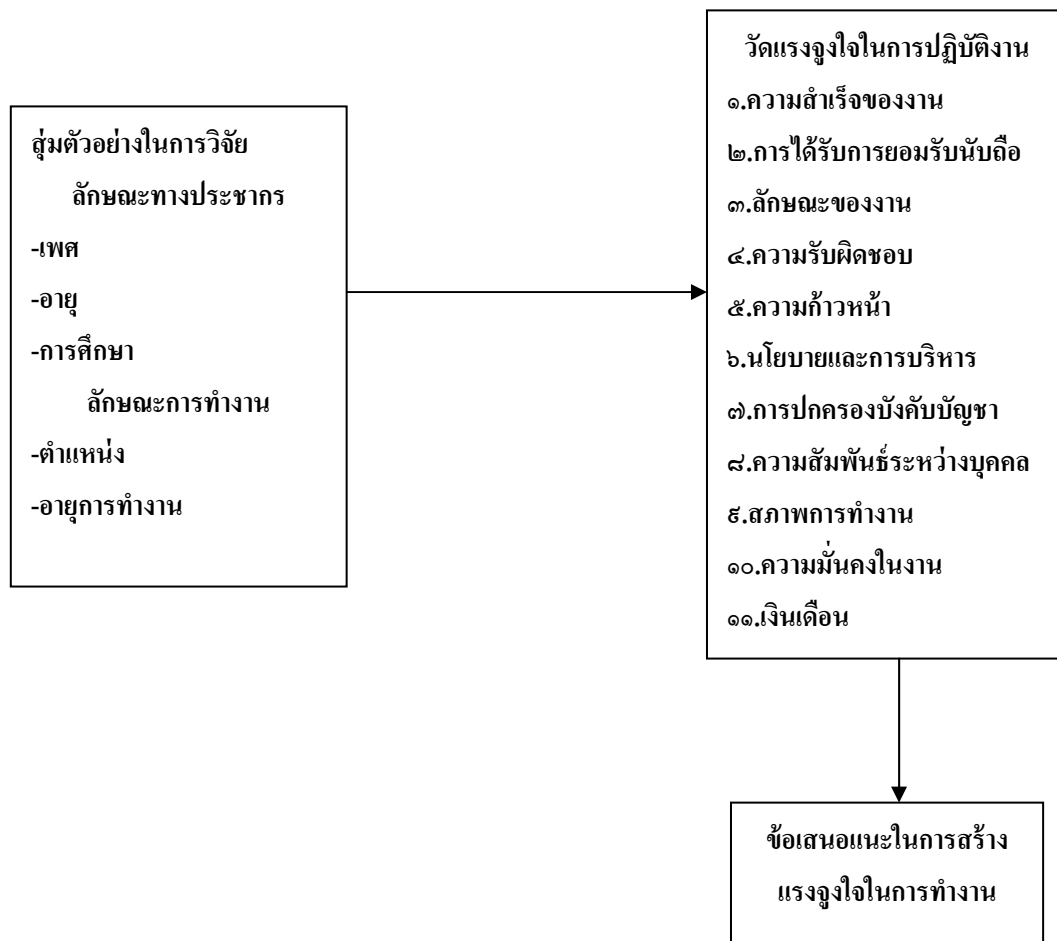
เดฟ (Dafe ๑๙๘๘ : ๓๕๘) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า คือ แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นที่บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

บีช (Beach ๑๙๖๕ : ๓๗๕) กล่าวถึงการจูงใจว่าการที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในเป้าประสงค์ (Goal) หรือรางวัล (Reward) การจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งช่วยให้คน ไปถึงซึ่งจุดประสงค์ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิติ (๒๕๓๐ : ๑๕๐) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ยึดหลักแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งเป็นแนวคิดทฤษฎีที่มีลักษณะกว้างและครอบคลุมอีกทั้งยังให้ความสนใจทั้งตัวบุคคล และสภาพแวดล้อมในองค์กร โดยผู้วิจัยได้นำทฤษฎีดังกล่าวมาปรับให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขานุการกรม โดยสามารถสรุปขั้นตอนในการวิจัยได้ ดังนี้

ขั้นตอนในการทำวิจัย



ขั้นตอนและวิธีการศึกษา

วิธีการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข” ในครั้งนี้ นั้น เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ตามมาตรฐานตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก และมีขั้นตอนการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยรายละเอียดของขั้นตอน สองประการดังต่อไปนี้

๑. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม เพื่อให้ได้ตามมาตรฐานตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก โดยอาศัยเจ้าหน้าที่ภาคสนามในการสอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถาม ซึ่งมีการทดสอบความเที่ยง (reliability) ระหว่างวันที่ ๑ – ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๓ และเก็บรวบรวมข้อมูลจริง ในระหว่างวันที่ ๑ – ๓๑ มกราคม ๒๕๕๔ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ผล และสรุปผลการศึกษาต่อไป

๒. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยการค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร บทความทางหนังสือพิมพ์ เว็บไซต์ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรมจำนวน ๕๕ คน มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน ๕๕ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามจำนวนหนึ่งชุดแบ่งออกเป็นสองตอน คือ ตอนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ลักษณะทางประชากร เพศ อายุ การศึกษา และลักษณะการทำงาน ตำแหน่ง อายุการทำงาน ตอนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จด้านการงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และเงินเดือน กลุ่มตัวอย่าง ใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข และปฏิบัติงานมาจนถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๓

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

๑. วิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นลักษณะทางประชากร เพศ อายุ การศึกษา และลักษณะการทำงาน ตำแหน่ง อายุการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

๒. การวิเคราะห์เกี่ยวกับการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

เกณฑ์การให้คะแนน โดยการแบ่งเกณฑ์ของระดับความเห็นด้วยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้มีความหมายเชิงบวก (positive) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ถ้าตอบช่อง	มากที่สุด	ให้	๕	คะแนน
ถ้าตอบช่อง	มาก	ให้	๔	คะแนน
ถ้าตอบช่อง	ปานกลาง	ให้	๓	คะแนน
ถ้าตอบช่อง	น้อย	ให้	๒	คะแนน
ถ้าตอบช่อง	น้อยที่สุด	ให้	๑	คะแนน

การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากคำถาม ๔๔ ข้อ สรุปได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	๑๔๑ – ๒๒๐	คะแนน	ระดับความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	๑๐๖ – ๑๔๐	คะแนน	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	๔๔ – ๑๓๕	คะแนน	ระดับความพึงพอใจน้อย

ผลการศึกษา

จากข้อมูลที่ได้รับมาทั้งหมด ได้นำมาเสนอและวิเคราะห์โดยจำแนกเป็นสองส่วน ส่วนแรกคือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่สองคือ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๕๕ คน การศึกษาสถานภาพพบว่าเป็นชายร้อยละ ๓๓.๕ และเป็นหญิงร้อยละ ๖๖.๑ มีอายุน้อยกว่า ๓๑ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑ รองลงมา มีอายุ ๔๑ – ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔ มีวุฒิปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕ รองลงมา มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๓๕.๖ มีตำแหน่งข้าราชการคิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒ รองลงมา เป็นลูกจ้างประจำคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔ มีอายุการทำงาน ๐ – ๖ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๖ รองลงมา มีอายุ ๒๐ ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘ ดังแสดงในตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N=๕๕)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๒๐	๓๖.๓
	หญิง	๓๕	๖๓.๗
อายุ	น้อยกว่า ๓๑ ปี	๑๖	๒๙.๑
	๓๑ - ๔๐ ปี	๑๓	๒๓.๖
	๔๑ - ๕๐ ปี	๑๕	๒๗.๓
	๕๑ ปีขึ้นไป	๑๑	๒๐.๐
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๑	๓๘.๒
	ปริญญาตรี	๓๑	๕๖.๓
	สูงกว่าปริญญาตรี	๓	๕.๕
ตำแหน่ง	ข้าราชการ	๑๕	๒๗.๓
	ลูกจ้างประจำ	๑๕	๒๗.๓
	พนักงานราชการ	๑๒	๒๑.๘
	ลูกจ้างชั่วคราว	๑๐	๑๘.๒
	พนักงานจ้างเหมาบริการ	๓	๕.๕
อายุการทำงาน	๐ - ๖ ปี	๒๑	๓๘.๒
	๖ - ๑๐ ปี	๕	๙.๑
	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๐	๑๘.๒
	๑๖ - ๒๐ ปี	๖	๑๐.๙
	๒๐ ปี ขึ้นไป	๑๓	๒๓.๖

ผลการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ามีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในเกณฑ์มาก จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๕ รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๖ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในเกณฑ์มาก จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๒ รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕ ด้านลักษณะของงาน อยู่ในเกณฑ์มาก จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๓ รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในเกณฑ์มาก จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๕ รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในเกณฑ์มาก จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕ รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๒ ด้านนโยบายและการพัฒนา อยู่ในเกณฑ์มาก

ตารางที่ ๒ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการกรม กรมควบคุมโรค (N=๕๕)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ					
	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๑.ด้านความสำเร็จของงาน	๔๗	๘๕.๗	๑๑	๑๙.๖	๑	๑.๗
๒.ด้านการยอมรับนับถือ	๓๒	๕๘.๒	๒๕	๔๒.๔	๒	๓.๔
๓.ด้านลักษณะของงาน	๔๒	๗๖.๓	๑๕	๒๕.๔	๒	๓.๔
๔.ด้านความรับผิดชอบ	๕๒	๙๔.๕	๖	๑๐.๙	๑	๑.๗
๕.ด้านความก้าวหน้า	๒๕	๔๕.๕	๒๑	๓๘.๒	๑๐	๑๘.๓
๖.ด้านนโยบายและการพัฒนา	๓๕	๖๓.๖	๑๗	๓๐.๙	๓	๕.๕
๗.ด้านการปกครองบังคับบัญชา	๔๓	๗๘.๒	๑๑	๑๙.๖	๑	๑.๗
๘.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	๓๕	๖๓.๖	๑๔	๒๕.๕	๖	๑๐.๙
๙.ด้านสภาพการทำงาน	๓๘	๖๙.๑	๑๖	๒๙.๑	๑	๑.๘
๑๐.ด้านความมั่นคงในงาน	๔๘	๘๗.๓	๖	๑๐.๙	๑	๑.๘
๑๑.ด้านเงินเดือน	๒๐	๓๖.๓	๒๗	๔๙.๑	๘	๑๔.๖

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างแยกเป็นรายชื่อ จำนวน ๔๔ ชื่อ พบว่าการที่มีความยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๖ มีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗ ส่วนเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบันหรือไม่ อยู่ในเกณฑ์น้อย คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒ โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในเกณฑ์น้อย คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗ ในตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม อยู่ในเกณฑ์น้อย คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐ โอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้นและการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะจากงานในหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์น้อย คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓ งานในหน้าที่ของท่านช่วยส่งเสริมให้มีความริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในเกณฑ์น้อย คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖ ส่วนโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖ เงินที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕ และตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม อยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒ ดังแสดงในตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค ตามรายข้อจำนวน ๔๔ ข้อ (N=๕๕)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๑ ท่านปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย	๖	๑๐.๒	๓๕	๕๕.๓	๑๗	๒๘.๘	๑	๑.๖	๐	๐.๐
๒ ท่านปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลา	๗	๑๑.๕	๓๔	๕๒.๖	๑๗	๒๘.๘	๑	๑.๖	๐	๐.๐
๓ ท่านปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน	๖	๑๐.๒	๒๕	๔๕.๒	๒๓	๓๕.๐	๑	๑.๖	๐	๐.๐
๔ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	๑	๑.๖	๒๐	๓๓.๕	๓๗	๖๒.๗	๑	๑.๖	๐	๐.๐
๕ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	๓	๕.๑	๑๘	๓๐.๕	๓๕	๕๕.๓	๓	๕.๑	๐	๐.๐
๖ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่นในห้องที่	๑	๑.๖	๑๖	๒๗.๑	๓๖	๖๑.๐	๕	๘.๕	๑	๑.๖
๗ ท่านได้รับคำชมเชยจากผลงานที่ปฏิบัติ	๑	๑.๖	๒๑	๓๕.๖	๓๑	๕๒.๕	๕	๘.๕	๑	๑.๖
๘ งานในหน้าที่ของท่านส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๔	๖.๘	๑๕	๒๖.๒	๒๘	๔๗.๕	๘	๑๓.๖	๐	๐.๐
๙ งานในหน้าที่ของท่านท้าทายความรู้ความสามารถ	๖	๑๐.๒	๒๒	๓๗.๓	๒๔	๔๐.๗	๗	๑๑.๕	๐	๐.๐
๑๐ งานในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่า	๑๐	๑๖.๕	๓๓	๕๕.๕	๑๕	๒๕.๔	๑	๑.๖	๐	๐.๐
๑๑ งานในหน้าที่ของท่านมีความน่าสนใจ	๕	๘.๕	๒๕	๔๕.๒	๒๑	๓๕.๖	๔	๖.๘	๐	๐.๐
๑๒ ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน	๑๕	๒๕.๔	๓๒	๕๔.๒	๑๑	๑๘.๖	๑	๑.๖	๐	๐.๐
๑๓ ท่านเสียสละเวลาพักผ่อนเมื่อจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลา	๑๓	๒๒.๐	๒๘	๔๗.๕	๑๗	๒๘.๘	๑	๑.๖	๐	๐.๐
๑๔ ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	๑๔	๒๖.๗	๓๑	๕๒.๕	๑๓	๒๒.๐	๑	๑.๖	๐	๐.๐
๑๕ ท่านยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง	๒๑	๓๕.๖	๓๐	๕๐.๘	๕	๘.๕	๓	๕.๑	๐	๐.๐

ตารางที่ ๓ ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค ตามรายข้อจำนวน ๔๔ ข้อ (N=๕๕) (ต่อ)

แรงงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงงใจ									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๑๖ ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น	๑	๑.๘	๕	๑๕.๓	๓๓	๕๕.๕	๑๒	๒๐.๓	๔	๖.๘
๑๗ ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะจากงานในหน้าที่	๗	๑๑.๕	๑๖	๒๗.๑	๒๓	๓๕.๐	๑๒	๒๐.๓	๑	๑.๘
๑๘ ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถจากการอบรม สัมมนา ฯลฯ	๔	๖.๘	๒๓	๓๕.๐	๒๑	๓๕.๖	๕	๑๕.๓	๒	๓.๔
๑๙ ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	๒	๓.๔	๑๒	๒๐.๓	๒๐	๓๓.๕	๑๔	๒๓.๖	๑๑	๑๘.๖
๒๐ หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้	๕	๘.๕	๑๕	๒๖.๖	๒๕	๔๒.๔	๗	๑๑.๕	๓	๕.๑
๒๑ หน่วยงานของท่านมีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ	๔	๖.๘	๒๐	๓๓.๕	๒๕	๔๒.๔	๗	๑๑.๕	๓	๕.๑
๒๒ หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	๓	๕.๑	๒๕	๔๒.๔	๒๑	๓๕.๖	๗	๑๑.๕	๓	๕.๑
๒๓ หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติ	๓	๕.๑	๑๕	๒๖.๖	๒๕	๔๒.๔	๘	๑๓.๖	๔	๖.๘
๒๔ หน่วยงานของท่านมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ	๕	๘.๕	๑๘	๓๐.๕	๒๗	๔๕.๘	๖	๑๐.๒	๓	๕.๑
๒๕ หน่วยงานของท่านจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๒	๓.๔	๑๕	๒๖.๖	๒๖	๔๔.๑	๕	๑๕.๓	๓	๕.๑

ตารางที่ ๓ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค ตามรายข้อจำนวน ๔๔ ข้อ (N=๕๕) (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๒๖ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม เสมอภาคในการปกครอง	๗	๑๑.๕	๒๑	๓๕.๖	๒๖	๔๔.๑	๓	๕.๑	๒	๓.๔
๒๗ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	๑๑	๑๙.๖	๓๑	๕๒.๕	๑๔	๒๓.๗	๓	๕.๑	๐	๐.๐
๒๘ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหา	๑๑	๑๙.๖	๒๗	๔๕.๙	๑๕	๒๕.๔	๖	๑๐.๒	๐	๐.๐
๒๙ ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ	๗	๑๑.๕	๒๔	๔๐.๗	๒๒	๓๗.๓	๕	๙.๕	๑	๑.๗
๓๐ ท่านได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานและส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	๖	๑๐.๒	๒๑	๓๕.๖	๒๓	๓๙.๐	๘	๑๓.๖	๑	๑.๗
๓๑ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ปฏิบัติ	๖	๑๐.๒	๓๑	๕๒.๕	๑๘	๓๐.๕	๔	๖.๙	๐	๐.๐
๓๒ หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร	๕	๙.๕	๑๕	๒๖.๒	๒๕	๔๒.๔	๖	๑๐.๒	๔	๖.๙
๓๓ บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคี	๕	๙.๕	๑๕	๒๕.๔	๒๕	๔๒.๔	๑๐	๑๖.๕	๔	๖.๙
๓๔ หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	๔	๖.๙	๒๓	๓๙.๐	๒๖	๔๔.๑	๕	๙.๕	๑	๑.๗

ตารางที่ ๓ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค ตามรายข้อจำนวน ๔๔ ข้อ (N=๕๕) (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ										
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
๓๕	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	๒	๓.๔	๒๖	๔๔.๑	๒๓	๓๕.๐	๗	๑๑.๕	๑	๑.๗
๓๖	หน่วยงานของท่านมีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	๓	๕.๑	๒๕	๔๕.๒	๒๐	๓๓.๕	๖	๑๐.๒	๑	๑.๗
๓๗	หน่วยงานของท่านมีสภาพสังคมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	๑	๑.๗	๓๐	๕๐.๘	๑๕	๓๒.๒	๗	๑๑.๕	๒	๓.๔
๓๘	ตำแหน่งของท่านมีความมั่นคง	๓	๕.๑	๒๕	๔๒.๔	๒๒	๓๗.๓	๗	๑๑.๕	๒	๓.๔
๓๙	ตำแหน่งของท่านมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	๖	๑๐.๒	๓๘	๖๔.๔	๑๒	๒๐.๓	๒	๓.๔	๑	๑.๗
๔๐	ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพ	๗	๑๑.๕	๓๖	๖๑.๐	๑๓	๒๒.๐	๒	๓.๔	๑	๑.๗
๔๑	หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ	๕	๘.๕	๒๕	๔๒.๔	๒๕	๔๒.๔	๒	๓.๔	๒	๓.๔
๔๒	เงินเดือนของท่านที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	๑	๑.๗	๑๕	๓๒.๒	๒๘	๔๗.๕	๑๑	๑๘.๖	๐	๐.๐
๔๓	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	๑	๑.๗	๑๑	๑๘.๖	๒๑	๓๕.๖	๑๕	๒๖.๒	๗	๑๑.๕
๔๔	ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสม	๒	๓.๔	๑๔	๒๓.๗	๒๔	๔๐.๗	๑๓	๒๒.๐	๖	๑๐.๒

สำหรับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์มาก จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๕๘ รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๔ ดังแสดงในตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรมโดยรวม

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน (N=๕๕)	ร้อยละ
มาก	๔๔	๗๔.๖
ปานกลาง	๑๒	๒๐.๓
น้อย	๑	๕.๑

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

จากข้อมูลที่ได้รับมาทั้งหมด ได้นำมาเสนอและวิเคราะห์โดยจำแนกเป็นสองเรื่องตามประเภทของข้อมูลคือ เรื่องที่หนึ่งเป็นการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่องที่สองเป็นการนำเสนอและวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการศึกษาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามนั้น ผู้ทำการศึกษาได้สำรวจโดยใช้แบบสอบถามบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการกรม ครอบคลุมโรคซึ่งได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) วิเคราะห์แจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage) ในการสรุปผล ซึ่งปรากฏผลสรุปดังต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าจากกลุ่มตัวอย่าง ๕๕ คน เป็นชายร้อยละ ๓๑.๘ และเป็นหญิงร้อยละ ๖๖.๑ มีอายุน้อยกว่า ๓๑ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑ รองลงมามีอายุ ๔๑ – ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔ มีวุฒิปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕ รองลงมามีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ ๓๕.๖ มีตำแหน่งข้าราชการคิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒ รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔ มีอายุการทำงาน ๐ – ๖ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๖ รองลงมามีอายุ ๒๐ ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเลขาธิการกรม ครอบคลุมโรค พบว่ามีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ อยู่ในเกณฑ์มาก จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๑ เนื่องจากบุคลากรมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน เสียสละเวลาพักผ่อนเมื่อจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลา ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง ส่วนด้านเงินเดือน อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๘ เนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และในตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ ไม่เหมาะสม ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ใน

ส่วนผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแยกเป็นรายชื่อ จำนวน ๔๔ ชื่อ พบว่ามีแรงจูงใจในแต่ละชื่ออยู่ในเกณฑ์มาก ได้แก่ ตำแหน่งของท่านมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๕ เนื่องจากทางสำนักงาน ก.พ. ได้ปรับลดอัตรากำลังของข้าราชการลดน้อยลง ทำให้ข้าราชการและพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน มีภาระงานเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่วนแรงจูงใจในแต่ละชื่อที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๗ เนื่องจากระบบราชการเป็นระบบสายการบังคับบัญชาแบบลดชั้นกันลงมา ทำให้ตำแหน่งที่สูงขึ้นและเป็นตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับนับถือมีจำนวนน้อย และทำให้เกิดการแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

๑. สำนักงานเลขาธิการกรม กรมควบคุมโรค ควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านของเงินเดือน ซึ่งอาจจะเป็นค่าตอบแทนในลักษณะอื่นๆ ที่ไม่ผิดระเบียบข้าราชการ

๒. ควรส่งเสริมและผลักดันให้พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ มีศักยภาพและมีบทบาทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS) มาปรับกระบวนการทัศนในการทำงานให้มีประสิทธิผล (มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์)

๓. สำนักงานเลขาธิการกรม กรมควบคุมโรค ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการศึกษาต่อ ฝึกอบรม เรียนรู้งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และนำมาพัฒนางานในสายอาชีพอย่างเต็มศักยภาพ

๔. วางแผนทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สูงขึ้น และทำให้เกิดความผูกพัน โดยกำหนดแนวทางประพฤติปฏิบัติตนในการทำงานให้มีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างประจำที่ดี ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขหลังเกษียณอายุราชการ

๕. นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเชื่อมโยงกับการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน

เอกสารอ้างอิง

- ฉวีวรรณ บุญสุยา และคณะ. ๒๕๕๔. การใช้สถิติในการวิจัย. (เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R๒R) เครือข่ายฝ่ายบริหารงานทั่วไป กรมควบคุมโรค” ระยะที่๓ การวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงานการวิจัย R๒R ฉบับสมบูรณ์). สำนักจัดการความรู้, กรมควบคุมโรค.
- ฉวีวรรณ บุญสุยา และคณะ. ๒๕๕๔. ตัวอย่างการเขียนรายงานการวิจัย R๒R ฉบับสมบูรณ์. (เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R๒R) เครือข่ายฝ่ายบริหารงานทั่วไป กรมควบคุมโรค” ระยะที่๓ การวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงานการวิจัย R๒R ฉบับสมบูรณ์). สำนักจัดการความรู้, กรมควบคุมโรค.
- ฉวีวรรณ บุญสุยา และคณะ. ๒๕๕๓. จากงานประจำสู่งานวิจัย Routine – to – Research, R๒R. (อบรม “เครือข่าย R๒R ชาวบริหารทั่วไป กรมควบคุมโรค” รุ่น๑ วันที่ ๑๗ -๑๙ ก.ย., รุ่น๒ วันที่ ๒๑ - ๒๓ ก.ย. รุ่น๓ วันที่ ๒๖ - ๒๘ ก.ย.๒๕๕๓ รุ่น ๑ - ๒ ณ โรงแรมลองบีช การ์เดน โฮเต็ล แอนด์ สปา พัทยา ชลบุรี รุ่น๓ ณ โรงแรมทวินโลตัส จ.นครศรีธรรมราช). สำนักจัดการความรู้, กรมควบคุมโรค.
- ฉวีวรรณ บุญสุยา และคณะ. ๒๕๕๓. ทิวเข้ม R๒R DDC Camp๒ (mid – term). (อบรม “เครือข่าย R๒R ชาวบริหารทั่วไป กรมควบคุมโรค” วันที่ ๒๕ - ๒๗ พฤศจิกายน และวันที่ ๑๖ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๓ ณ ศูนย์อบรมงานอภิบาล “บ้านผู้หว่าน” อ.สามพราน จ.นครปฐม). สำนักจัดการความรู้, กรมควบคุมโรค.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖.
- รัชพงษ์ กาญจนังกูร. ๒๕๔๘. การบริหารการให้บริการของห้องสมุดกรมควบคุมโรคให้ได้มาตรฐานตามความคิดเห็นของผู้รับบริการ. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- มณฑล รอยตระกูล. ๒๕๔๖. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วัชร บุญปลอด. ๒๕๕๑. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพะเยา. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ. ๒๕๓๐. การบริหารสำนักงานแบบใหม่ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาการศึกษา.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖.
สุบิน อุปรีที. ๒๕๔๘. พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต๒. เลข: สถาบันราชภัฏเลย.

Beach, Dale S. ๑๙๖๕. **Personnel: The Management of People at work.** New York:

The Macmillan Company

Dafe, R.L. ๑๙๘๘. **Management.** Chicago: The Dryden Press.

ภาคผนวก

ตอนที่ ๑ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความจริง

๑. ลักษณะทางประชากร

- | | | |
|----------------|----------------------|-----------------|
| - เพศ | () ชาย | () หญิง |
| - อายุ | () น้อยกว่า ๓๑ ปี | () ๓๑ – ๔๐ ปี |
| | () ๔๑ – ๕๐ ปี | () ๕๑ ปีขึ้นไป |
| - วุฒิการศึกษา | () ต่ำกว่าปริญญาตรี | () ปริญญาตรี |
| | () สูงกว่าปริญญาตรี | |

๒. ลักษณะการทำงาน

- | | | |
|----------------|----------------------------------|---------------------|
| - อาชีพ | () ข้าราชการ | () ลูกจ้างประจำ |
| | () พนักงานราชการ | () ลูกจ้างชั่วคราว |
| | () พนักงานจ้างเหมาบริการ | |
| - อายุการทำงาน | () น้อยกว่า ๖ ปี | () ๖ – ๑๐ ปี |
| | () ๑๑ – ๑๕ ปี | () ๑๖ – ๒๐ ปี |
| | () มากกว่า ๒๐ ปี | |
| - ฝ่าย/งาน | () ฝ่ายบริหารทั่วไป | |
| | () ฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก | |
| | () ฝ่ายรายงานและประสานงานราชการ | |
| | () งานห้องสมุด | |

ตอนที่ ๒ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ท่านคิดว่าสิ่งต่อไปนี้ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความเห็นที่ตรงกับความเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านความสำเร็จของงาน					
๑	ท่านปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย					
๒	ท่านปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลา					
๓	ท่านปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน					
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
๔	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
๕	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
๖	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่นในท้องถิ่น					
๗	ท่านได้รับคำชมเชยจากผลงานที่ปฏิบัติ					
	ด้านลักษณะของงาน					
๘	งานในหน้าที่ของท่านส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
๙	งานในหน้าที่ของท่านท้าทายความรู้ความสามารถ					
๑๐	งานในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่า					
๑๑	งานในหน้าที่ของท่านมีความน่าสนใจ					
	ด้านความรับผิดชอบ					
๑๒	ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน					
๑๓	ท่านเสียสละเวลาพักผ่อนเมื่อจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลา					
๑๔	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
๑๕	ท่านยินดีแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง					
	ด้านความก้าวหน้า					
๑๖	ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น					
๑๗	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะจาก					

๑๘	ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถจากการอบรม สัมมนา ฯลฯ					
๑๙	ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
	ด้านนโยบายและการพัฒนา					
๒๐	หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้					
๒๑	หน่วยงานของท่านมีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ					
๒๒	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการ ดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ					
๒๓	หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติ					
๒๔	หน่วยงานของท่านมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ					
๒๕	หน่วยงานของท่านจัดระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
	ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
๒๖	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรม เสมอภาคในการปกครอง					
๒๗	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
๒๘	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสุขุมในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหา					
๒๙	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ					
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
๓๐	ท่านได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานและส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชาเสมอ					
๓๑	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ปฏิบัติ					
๓๒	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร					
๓๓	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคี					

	ด้านสภาพการทำงาน					
๓๔	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
๓๕	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
๓๖	หน่วยงานของท่านมีสถานที่ที่มีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
๓๗	หน่วยงานของท่านมีสภาพสังคมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
	ด้านความมั่นคงในงาน					
๓๘	ตำแหน่งของท่านมีความมั่นคง					
๓๙	ตำแหน่งของท่านมีงานปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง					
๔๐	ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในวิชาชีพ					
๔๑	หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ					
	ด้านเงินเดือน					
๔๒	เงินเดือนของท่านที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
๔๓	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
๔๔	ตำแหน่งของท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม					