



ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

Positive Psychological Factors and Social Support Affecting Public Health Officers
Working Motivation in Three Southern Border Provinces

อัมรัน สาแหละ

Amrun Salaeh

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of

Master of Arts Program in Psychology

Prince of Songkla University

2565

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
 ในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดน
 ภาคใต้

ผู้เขียน นายอัมรินทร์ สาแหละ

สาขาวิชา จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	คณะกรรมการสอบ
..... (รองศาสตราจารย์ พวงสร้อย วรรณกุล)ประธานกรรมการ (รองศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระโหมวงศ์)
.....กรรมการ (รองศาสตราจารย์ พวงสร้อย วรรณกุล)
..... (ดร.บุญโรม สุวรรณพาหุ)กรรมการ (ดร.บุญโรม สุวรรณพาหุ)
.....กรรมการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระวัฒน์ ต้นสกุล)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับนี้เป็นส่วน
 หนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา

.....
 (ศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ ฟ้ารุ่งแสง)
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์พวงสร้อย วรรณกุล)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ.....

(ดร.บุญโรม สุวรรณพานู)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ลงชื่อ.....

(นายอัมรินทร์ สาแหละ)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อนและ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นายอัมรินทร์ สาแหละ)

นักศึกษา

ชื่อวิจัย	ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
ผู้เขียน	นายอัมรัน สาแหละ
สาขาวิชา	จิตวิทยา
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา วัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาระดับจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมและแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2) ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ของจิตวิทยาเชิงบวกการสนับสนุนทางสังคมกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ (4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 480 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 4 ส่วน ประกอบด้วย (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) จิตวิทยาเชิงบวก (3) การสนับสนุนทางสังคม (4) แรงจูงใจในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมและแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.37, $\bar{X} = 3.83$ S.D. = 0.53 และ $\bar{X} = 3.96$ S.D. = 0.37) ตามลำดับ (2) ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สถานภาพสมรส และตำแหน่งงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (3) ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานในระดับ ปานกลาง ($r = 0.561$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ($r = 0.593$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3) ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการ

ทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ร้อยละ 51.5 ($R=0.515$) โดยปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ 0.426 ($B=0.426$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการสนับสนุนทางสังคมสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างได้ค่าสัมประสิทธิ์ 0.329 ($B=0.329$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ จิตวิทยาเชิงบวก, การสนับสนุนทางสังคม, แรงจูงใจในการทำงาน, เจ้าหน้าที่สาธารณสุข

Thesis Title	Factors in Positive Psychology and Social Support Affecting Work Motivation of Public Health Officers in the Three Southern Border Provinces
Author	Mr. Amrun Salaeh
Major Program	Psychology
Academic Year	2021

ABSTRACT

This research is a descriptive study that aimed to (1) study the level of positive psychology, social support, and work motivation of public health officers in the three Southern border provinces (2) A comparative study of differences of personal factors and motivation for work of health officers in the three southern border provinces (3) study the correlation of positive psychology, social support, and work motivation of public health officers in the three Southern border provinces, and (4) study the factors affecting the work motivation of public health officers in the three Southern border provinces The sample of the study was 480 public health officers working in the three Southern border provinces, The research instrument was a 4 part questionnaire including (1) personal data, (2) positive psychology, (3) social support, and (4) work motivation . Data were analyzed using descriptive statistics.

The results showed that (1) levels of factors in positive psychology, social support, and work motivation of public health officers in the three Southern border provinces were all high ($\bar{X}=3.83$, S.D. = 0.37, $\bar{X} = 3.83$ S.D. = 0.53 and $\bar{X}= 3.96$ S.D. = 0.37) respectively (2) Differences between personal factors and average work motivation, age, length of service and average monthly income. The mean motivation for work was statistically different at 0.01 level, marital status and job position were significantly different at 0.05 (3)The factor in positive psychology obtained positive correlation with work motivation at the moderate level ($r= 0.561$) with the statistics significance at the level of 0.01 For the factor in social support it obtained positive correlation with work motivation at the moderate level ($r= 0.593$) with the statistics significance at the level of 0.01 (4) Positive Psychological Factors social support Able to predict the motivation of health officials in the three southern border provinces by 51.5% ($R= 0.515$) by The factors in positive psychology and social support were able to predict work

motivation of public health officers in the three Southern border provinces as positive psychology was able to predict work motivation obtaining a coefficient of 0.426 ($B=0.426$) with the statistics significance at the level of 0.01 and the Social support was able to predict work motivation of the sample obtaining a coefficient of 0.329 ($B=0.329$) with the statistics significance at the level of 0.01

Keywords : positive psychology, social support, work motivation, public health officers

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ พวงสร้อย วรากุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.บุญโรม สุวรรณพาหุ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ครูผู้สร้างประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำปรึกษา ได้เสียสละเวลาตรวจสอบแก้ไข ให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำที่มีคุณค่ายิ่ง สำหรับวิทยานิพนธ์เล่มนี้ และติดตามความก้าวหน้าในการทำวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่เสมอมา รวมทั้งให้กำลังใจตลอดเวลา จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและให้ความกรุณาชี้แนะแนวทางและข้อคิดดีๆ ในการสร้างเครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระจโหมวงศ์ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระวัฒน์ ต้นสกุล กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่กรุณาให้ความเมตตา ชี้แนะแนวทางและข้อคิดดีๆ ด้วยความเอาใจใส่ ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้สอน ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ อบรมสั่งสอน ให้ข้อคิดและมุมมอง เพื่อความสมบูรณ์ในส่วนของงานวิชาการและเป็นประสบการณ์ที่มีค่ายิ่ง และขอขอบพระคุณ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ได้อนุเคราะห์สถานที่สำหรับการเก็บข้อมูลวิจัย รวมถึงบุคลากรสาธารณสุขทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบข้อมูลการวิจัยเป็นอย่างดี ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยได้ตามที่กำหนดไว้จนลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่สนับสนุนทุนอุดหนุน สำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ขอขอบคุณเพื่อนร่วมชั้นเรียนสาขาจิตวิทยาทุกท่านที่มีส่วนร่วมสร้างประสบการณ์ที่ดี รวมทั้งคอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่ดีมาโดยตลอด

ผู้วิจัยขอขอบคุณมารดา ที่คอยห่วงใย ภรรยาและลูกสาวที่คอยให้ความรัก ให้กำลังใจแก่ข้าพเจ้าให้ก้าวเดินอย่างอบอุ่นและมั่นคงเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ที่เป็นผลจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

อัมรินทร์ สาแหละ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(5)
ABSTRACT.....	(7)
กิตติกรรมประกาศ.....	(9)
สารบัญ.....	(10)
รายการตาราง.....	(13)
รายการภาพประกอบ.....	(15)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาเชิงบวก	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก.....	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาเชิงบวก.....	24
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม	29
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม.....	36
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	41
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	53

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	70
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	74
การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง.....	75
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	77
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	78
ผลการวิเคราะห์ระดับจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม และ แรงจูงใจในการทำงาน.....	82
เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานจำแนก ตามข้อมูลพื้นฐาน.....	85
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม กับแรงจูงใจในการทำงาน.....	96
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน.....	97
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	98
สรุปผล.....	99
อภิปรายผล.....	101
ข้อเสนอแนะ.....	112

สารบัญ

	หน้า
บรรณานุกรม.....	114
ภาคผนวก.....	126
ภาคผนวก ก หนังสือจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	127
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	129
ภาคผนวก ค คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	131
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	149
ประวัติผู้เขียน.....	164

รายการตารางตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	แสดงจำนวนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขแต่ละจังหวัด.....	64
ตารางที่ 2	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	66
ตารางที่ 3	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	67
ตารางที่ 4	แสดงจำนวนร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	78
ตารางที่ 5	แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล ของจิตวิทยาเชิงบวก ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัด ชายแดนภาคใต้.....	82
ตารางที่ 6	แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล ของการสนับสนุนทางสังคม ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	83
ตารางที่ 7	แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล ของแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัด ชายแดนภาคใต้.....	84
ตารางที่ 8	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ ในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัด ชายแดนภาคใต้.....	85
ตารางที่ 9	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ ในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัด ชายแดนภาคใต้.....	86

รายการตารางตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 10	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่(Post hoc) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลตามอายุ กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	88
ตารางที่ 11	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่(Post hoc) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลตามสถานภาพสมรสกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	89
ตารางที่ 12	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่(Post hoc) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลตามตำแหน่งงานกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	90
ตารางที่ 13	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่(Post hoc) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลตามระยะเวลาการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	91
ตารางที่ 14	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่(Post hoc) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	93
ตารางที่ 15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	96
ตารางที่ 16	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่าง จิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมและการสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจใน การทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัด ชายแดนภาคใต้.....	97

รายการภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบที่ 1	กรอบแนวคิดในการวิจัยปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	9
----------------	---	---

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในองค์กร หรือหน่วยงาน คือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลผลิตพัฒนาคุณภาพการบริการและผลักดันให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ชาญชตรา สมัครจิตกร, กฤษ จริน โท, 2555) แม้ว่าองค์กรต่าง ๆ จะให้ความสำคัญกับการบริหาร จัดการบุคคลที่ดี แต่การขาดแรงจูงใจของบุคลากรในการทำงานไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ฉะนั้น การจูงใจ (Motivation) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงออกอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาดังความคาดหวังขององค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้กับบุคลากรภายในหน่วยงานของตน การสร้างแรงจูงใจ เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สำคัญที่จะนำมาใช้ในการบริหารเพื่อการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง เพราะการจูงใจจะเป็นรางวัลที่มีค่าที่สุดของคน และทุกคนสามารถทำได้สำเร็จโดยไม่มีการจำกัดขอบเขตและบุคคลในหน่วยงานที่จะประสบผลสำเร็จในงานบุคคลนั้นต้องมีจิตวิทยาเชิงบวกภายในตนเอง

จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological) ในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่เกิดจากการรวมตัวของคุณลักษณะบุคคลเชิงบวกมี 4 ประการ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self Efficacy) ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี(Optimism) และความหยุ่นตัว (Resiliency) ซึ่งเป็นแนวคิดของ Luthans (Luthans et al., 2007) สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในเชิงรุกขององค์กรได้ จากการศึกษาของสายสมร เถลยกิตติ (2544) กล่าวว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นการพัฒนาภาวะจิตใจให้มองเห็นจุดเด่นหรือจุดแข็งของแต่ละบุคคลในทางที่ดีนำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมที่สามารถประเมินได้ และพัฒนาได้ บุคคลนั้นต้องได้รับการสนับสนุนทางสังคม ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และครอบครัว

การสนับสนุนทางสังคม เป็นปัจจัยภายนอกที่จะช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในภาวะวิกฤตสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ตึงเครียดได้ดี การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวปกป้องและลดความเครียดให้กับบุคคล ตามแนวคิดของ Thoit (1986) หมายถึง การที่บุคคลในเครือข่ายของสังคม

ได้รับความช่วยเหลือจากการที่ปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในด้านอารมณ์สังคม สิ่งของ และ ข้อมูลข่าวสาร ทำให้บุคคลสามารถเผชิญความเครียดและตอบสนองต่อความเครียดได้เร็วยิ่งขึ้น ช่วยให้ความเครียดลดน้อยลง ก่อให้เกิดภาวะทางอารมณ์มากขึ้น ไม่รบกวนการทำงาน ทำให้มี เหตุผล ไม่หวั่นไหว ทำงานด้วยสติปัญญาที่สุขุม รอบคอบ (ลออ หุตางกูร, 2534) คนที่แต่งงานแล้ว จะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ระบาย มีความซับซ้อนใจในการทำงาน มีส่วน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีคู่คิด สัมพันธภาพที่มีในครอบครัวจึงช่วยลด ความเครียดจากการทำงานได้

แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ที่ใช้ในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ ให้บรรลุ ตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ชาติ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาระยะ 20 ปี กองยุทธศาสตร์และแผนงานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2560)ให้ความสำคัญกับ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสำคัญที่สุดในองค์กร เป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลผลิต พัฒนา คุณภาพการบริการและผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ธานีชตรา สมัครจิตรและกฤษ จริน โท, 2555) แม้ว่าองค์กรต่าง ๆ จะให้ความสำคัญกับการบริหาร จัดการบุคคลที่ดี แต่ปัญหาการลาออกและการขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็ยังเป็นปัญหาที่องค์กร ต่าง ๆ ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การลาออกของพนักงานเป็นภาระต้นทุนขององค์กร ก่อให้เกิด ค่าใช้จ่ายมากกว่าผลตอบแทนและทำให้ศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรลดลง (สุวิณี วิวัฒน์วาณิช, 2554) นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ทำงานอยู่ สภาวะ การแข่งขันในศตวรรษที่ 21 สร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลก ส่งผลให้ทุกองค์กร ต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากสถานการณ์ปัญหาความรุนแรงของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส และใน 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา นั้น ได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2547 ทำให้มีผู้บาดเจ็บและเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก จากการถูกยิงด้วยอาวุธปืนหรือใช้วัตถุระเบิดเกิด ผลกระทบต่อสุขภาพจิต และความสงบสุขของประชาชนในการดำรงชีวิต และยังส่งผลกระทบต่อ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรสาธารณสุข เพราะนอกจากจะมีหน้าที่ให้บริการช่วยเหลือเยียวยาแก่ประชาชนผู้มารับบริการแล้ว ซึ่งภาระ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานที่เคร่งเครียด ในขณะที่เดียวกันยังอาจตกเป็นเป้าหมายในการถูกทำร้าย

อีกด้วย จึงต้องใช้ชีวิตอย่างหวาดระแวง กับเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่นระเบิด และการยิงยังคงเกิดขึ้นรายวัน เมื่อมองในภาพรวมของเหตุการณ์ความรุนแรงทั้งหมดจากสำนักข่าวอิศรา (2562) ได้สรุปตัวเลขความสูญเสีย ทั้งเสียชีวิตและได้รับบาดเจ็บ ยอดรวมผู้เสียชีวิตตลอด 15 ปีไฟใต้อยู่ที่ 4,011 ราย ผู้ได้รับบาดเจ็บ 10,651 ราย แยกตามกลุ่มอาชีพได้ดังนี้ ประชาชน เสียชีวิต 2,605 ราย บาดเจ็บ 5,943 ราย ทหาร เสียชีวิต 578 นาย บาดเจ็บ 2,735 นาย ตำรวจ เสียชีวิต 388 นาย บาดเจ็บ 1,599 นาย ผู้นำท้องถิ่น เสียชีวิต 241 ราย บาดเจ็บ 170 ราย ครู เสียชีวิต 109 ราย บาดเจ็บ 130 ราย คนร้าย เสียชีวิต 64 ราย บาดเจ็บ 7 ราย ผู้นำศาสนา เสียชีวิต 21 ราย บาดเจ็บ 25 ราย เจ้าหน้าที่รถไฟ เสียชีวิต 5 ราย บาดเจ็บ 42 ราย จะเห็นได้ว่า ผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์เกิดขึ้นทุกกลุ่ม ทุกศาสนา กลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบจากเหตุรุนแรงมากที่สุดคือประชาชนทั่วไป หรือประชาชนผู้บริสุทธิ์นั่นเอง ทำให้ภาระงานในการเยียวยาทั้งด้านร่างกายและจิตใจมีจำนวนมาก ซึ่งผู้ที่ให้การช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบ (Helper) หรือบุคลากรสาธารณสุขจะได้รับปัญหาทางจิตใจ (Psychological distress) ไม่ต่างกับผู้ประสบเหตุโดยตรง และมีอาการใกล้เคียงกันคือได้รับผลกระทบจากการให้บริการช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากเหตุความรุนแรง ได้แก่ รู้สึกเสียใจ มีอารมณ์ร่วมไปกับผู้ป่วย มีความเครียดสะสม ได้รับผลทางจิตใจจากการช่วยเหลือเหยื่อ (Vicarious traumatization) และมีความเหนื่อยล้า เหนื่อยหน่าย (Burnout) (Vrkleviski & Franklin, 2008) ผลทำให้เกิดความเครียดและขาดแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจุบันงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีภาระงานมาก มีตัวชี้วัดที่ต้องรับผิดชอบและการติดตามผลงานจากผู้บริหารทุกระดับจากฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่สามารถติดตามผลงาน ความคาดหวังของผู้รับบริการที่ต้องการได้รับบริการที่มีคุณภาพ และเกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ขาดขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน มีผลให้เกิดการเบื่อง่ายงาน และลาออกจากงาน ในปี พ.ศ. 2560 ที่ผ่านมา เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน หน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ หลายคนได้ลาออก เนื่องจากเกิดความเครียด ขาดแรงจูงใจในการทำงาน จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในระบบงานสาธารณสุข จึงมีความสนใจศึกษา ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และคาดว่าผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนางาน เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและองค์กรและนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เสริมจิตวิทยาเชิงบวก เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้การคงอยู่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

ทำงานอย่างมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ เต็มความรู้ ความสามารถ ประชาชนเกิดความพึงพอใจต่อการรับบริการ ส่งผลผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ในงาน ทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมและ แรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน
2. จิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. จิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เชีงนโยบาย เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการวางนโยบาย ในการบริหารงานในองค์กรเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งระดับบุคคล องค์กรและวิชาชีพ
2. เชีงปฏิบัติและการนำไปใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการเสริมสร้างให้มีจิตวิทยาเชิงบวกและแรงจูงใจในการทำงานเพื่อพัฒนาสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น นำผลการวิจัยที่ได้ไปสร้างระบบบุคลากรสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมความเข้าใจ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการมีจิตวิทยาเชิงบวกผ่านกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการ

เข้าใจตนเอง รักและผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองในการทำงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาปัจจัยด้าน จิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวนทั้งสิ้น 8,017 คน ได้กลุ่มตัวอย่างมาโดยวิธีกำหนดตัวอย่างใช้โปรแกรม G*Power 3 ได้ 480 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง (Sample group) ตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 480 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

4. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มี 2 ประเภท คือ

4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก และการสนับสนุนทางสังคม

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological) หมายถึง ความสามารถในการทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ และยอมรับความผิดพลาดว่าเป็นผลที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และมองสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในทางที่ดีและปรับตัวเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.1 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานทำให้มีความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

1.2 ด้านความหวัง (Hope) มีความคิด ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ ที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ล่วงหน้า โดยเชื่อว่าสามารถหาวิธีต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายให้สำเร็จ เป็นภาวะที่สะท้อนความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายเป็นความเชื่อว่าแผนและแนวทางที่กำหนดไว้สามารถปฏิบัติได้

1.3 ด้านการมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง มีการมองปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาในทางที่ดี ยอมรับในความผิดพลาดว่าเป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ และมีแนวโน้มที่จะเชื่อว่าสิ่งดี ๆ เกิดขึ้นได้เสมอ โดยมีความหวังว่าผลลัพธ์ที่ดีเกิดขึ้นกับตนเองในการทำงาน

1.4 ด้านความยืดหยุ่นตัว (Resilience) หมายถึง มีความสามารถในการปรับตัว สามารถเผชิญกับอุปสรรค ความขัดแย้ง ความล้มเหลวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานต่อไปให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

2. การสนับสนุนทางสังคม (Social support) หมายถึง การรับรู้ความช่วยเหลือหรือการคำจุน จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเพื่อนผู้ร่วมงานและครอบครัว ทำให้รู้สึกปลอดภัย ได้รับความเอาใจใส่ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ประเมินได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Thoits, 1986 ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านทรัพยากร ดังนี้

2.1 การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม (Socioemotional aid) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือ ความรัก การดูแลเอาใจใส่ การยอมรับ เห็นคุณค่า และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มของการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและครอบครัว

2.2 การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational aid) หมายถึง การได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ เกี่ยวกับนโยบาย แนวปฏิบัติใหม่ ๆ คำแนะนำในการแก้ปัญหา ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและครอบครัว เพื่อปรับปรุงคุณภาพงานบริการรวมทั้งเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานสาธารณสุข

2.3 การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrumental aid) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือด้านแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและครอบครัว

3. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือใช้พลังงานไปเพื่อปฏิบัติงานสาธารณสุขในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการจัดความพิการและการฟื้นฟูสุขภาพของผู้ป่วย ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษาตามแนวทฤษฎีการจูงใจ – คำจุน (The Motivation – Hygiene Theory) Herzberg (1959) ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความตั้งใจในการทำงานและมีความพึงพอใจในงาน ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแรงผลักดันภายในที่เกิดจากความต้องการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในด้านการปฏิบัติงาน

3.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขสามารถปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี เป็นที่พอใจของตนเองและผู้ร่วมงาน

3.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยเมื่อได้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

3.1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกรักของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานที่ดำเนินในบทบาทหน้าที่อยู่ ซึ่งอาจเป็นงานประจำหรืองานชั่วคราว งานที่ง่ายหรือยากเกินไป งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรืองานที่ซ้ำซากจำเจ น่าเบื่อหน่าย ตลอดจนความรู้สึกรักที่เป็นอิสระในการทำงานด้วย

3.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในการที่จะมีงานสาธารณสุขที่สำคัญอยู่ในความรับผิดชอบ ได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ มีการตัดสินใจ และมีอำนาจเพียงพอที่ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

3.1.5 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูงกว่าในหน่วยงานเดิม หรือหน่วยงานใหม่ รวมทั้งการรับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมและดูงาน

3.2 ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene factors) หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้แรงจูงใจของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์กร จะทำให้บุคคลเกิดความไม่ชอบงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

3.2.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal relation) หมายถึง การอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ความเป็นมิตร การปรึกษาหารือกันระหว่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน

3.2.2 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) หมายถึง ความชัดเจนของนโยบายในการบริหารงานในหน่วยงาน ความเหมาะสมในการกระจายงาน และมอบหมายการงาน พิจารณาความดี ความชอบ หรือการปฏิบัติงานอื่นอย่างยุติธรรม ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3.2.3 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง ลักษณะทางด้านกายภาพ อันได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

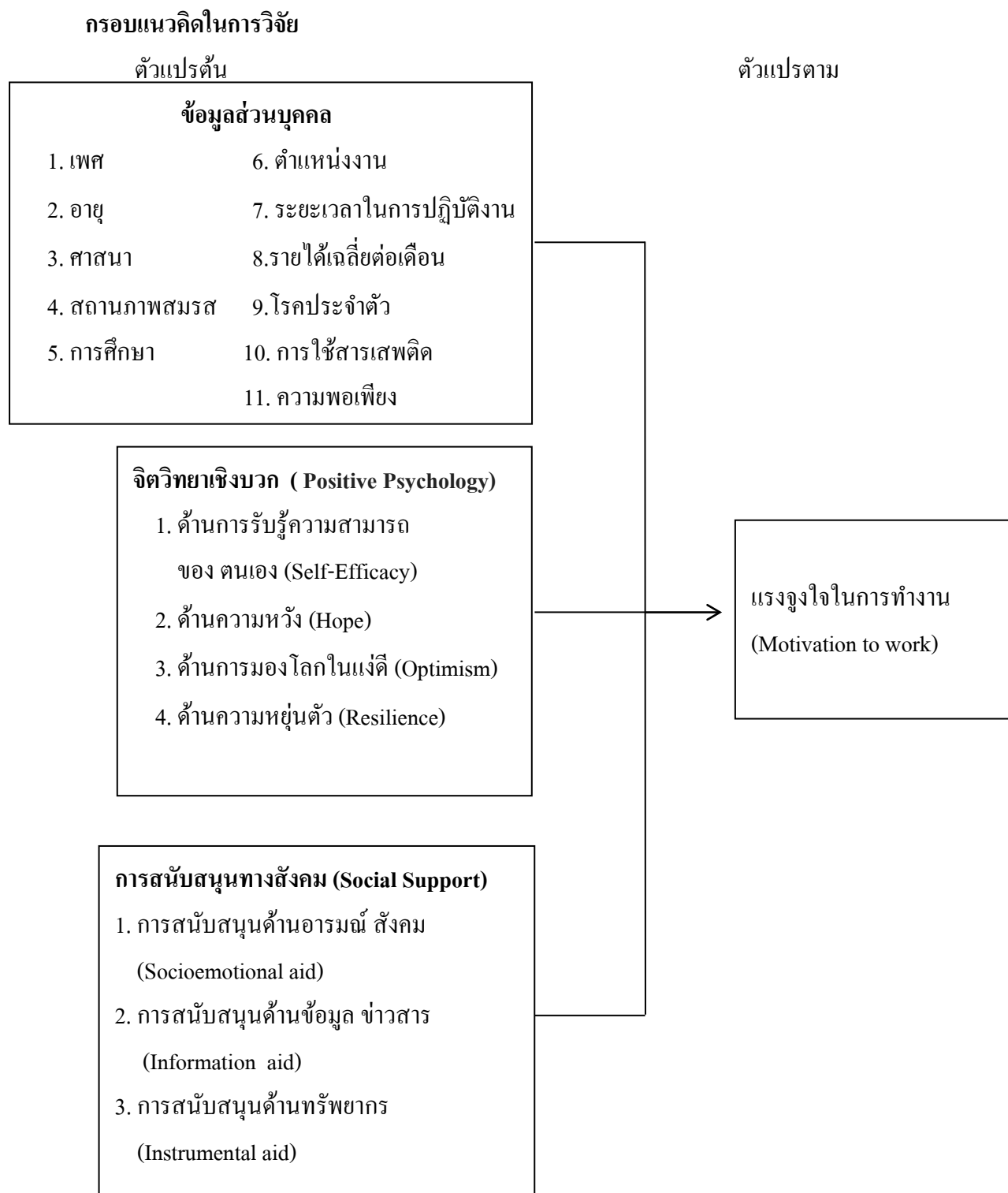
3.2.4 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงาน รวมทั้งสวัสดิการและรายได้ ที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไร อย่างหนึ่งต่องาน

3.2.5 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงของหน่วยงาน

3.2.6 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆ ให้ลูกน้อง

4. เจ้าหน้าที่สาธารณสุข (Health worker) หมายถึง บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข นักการแพทย์แผนไทย และอื่น ๆ ที่ปฏิบัติหน้าที่มาแล้ว ที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี

5. หน่วยงานสาธารณสุข (Public health agency) หมายถึง สถานบริการทางสาธารณสุข ของรัฐ ให้บริการด้านการรักษาพยาบาล งานควบคุมป้องกันโรค งานส่งเสริมสุขภาพกับประชาชนในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม
ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาเชิงบวก

- 1.1 ความหมายของจิตวิทยาเชิงบวก
- 1.2 ความสำคัญของจิตวิทยาเชิงบวก
- 1.3 แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาเชิงบวก
- 1.4 องค์ประกอบของจิตวิทยาเชิงบวก
 - 1.4.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถ
 - 1.4.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความหวัง
 - 1.4.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการมอง โลกในแง่ดี
 - 1.4.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นตัว
- 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการสนับสนุนทางสังคม

- 2.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม
- 2.3 การสนับสนุนทางสังคมกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจ

- 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 3.2 ความหมายของแรงจูงใจ
- 3.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ
- 3.4 การสร้างแรงจูงใจ
- 3.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
- 3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจิตวิทยาเชิงบวก

1.1 ความหมายของจิตวิทยาเชิงบวก

สายสมร เกลยภักดี (2554) จิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การพัฒนาภาวะจิตใจซึ่งเป็นจุดเด่นหรือจุดแข็งเป็นลักษณะเฉพาะบุคคลในทางที่ดี ซึ่งไปสู่การกำหนดพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ และสามารถจัดการอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ

สิริพร วงษ์โทน (2554) จิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง คุณลักษณะด้านบวกของแต่ละบุคคลที่มีความเฉพาะเจาะจง สามารถวัดได้ พัฒนาได้ นำมาใช้ในการบริหารจัดการ จูงใจพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริและประภา คงปัญญา (2550) ให้ความหมายว่า การพัฒนาคนให้มีความสุข โดยมีพื้นฐานของความสุขจากการพัฒนาตนเอง การเป็นคนดี มีมุมมองต่อชีวิตและโลกในเชิงบวก

Luthans, Youssef and Avolio (2007) จิตวิทยาเชิงบวกคือ สภาวะของบุคคลที่เป็นจุดเด่นหรือจุดแข็งที่มีการพัฒนาคุณลักษณะในทางที่ดี มีความเฉพาะเจาะจง สามารถวัดได้พัฒนาได้

Martin Seligman (2000) จิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การค้นพบและส่งเสริมพัฒนาศักยภาพพิเศษว่าด้วยความฉลาด หรืออัจฉริยภาพและทำชีวิตที่ปกติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

Avey et al. (1998) ให้ความหมายว่า จิตวิทยาเชิงบวกมีมุมมองต่างๆในทางบวก และมีความเข้าใจในการจัดการในสิ่งต่างๆนำมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากคำกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า จิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การที่บุคคลค้นพบและพัฒนาศักยภาพพิเศษของตนเองด้วยความฉลาด ที่เป็นจุดเด่นหรือจุดแข็งมาพัฒนาคุณลักษณะในทางที่ดีของตนเอง มีมุมมองต่างในทางบวก มีความเข้าใจในการจัดการในสิ่งต่างๆนำมาใช้ในการบริหารจัดการ การมุมมองต่อชีวิตและโลกในแง่บวก ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำพฤติกรรมต่างๆและยอมรับในความผิดพลาดว่าเป็นผลที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และมองสิ่งต่างๆที่เข้ามาในทางที่ดี และปรับตัวเผชิญกับอุปสรรคต่างๆได้อย่างเหมาะสม และดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.2 ความสำคัญของจิตวิทยาเชิงบวก

จากบทความ Positive Psychology กับชีวิตครอบครัว : บทเรียนจากโครงการศึกษาเบื้องต้นเพื่อพัฒนาสุขภาวะและชุมชนเรียนรู้จิตปัญญาอย่างมีส่วนร่วมสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ

และ ประภา คงปัญญา (2550) รายงานว่าฐานความรู้ที่สำคัญต่อการพัฒนาสุขภาวะที่ผสมผสานเรื่องที่เป็นนามธรรมกับแนวทางวิทยาศาสตร์คือจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) เป็นศาสตร์ที่กำลังพัฒนาและมีคุณค่าต่อการศึกษาเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการสื่อสารเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาวะ Martin Seligman ซึ่งเปรียบเสมือนบิดาของศาสตร์นี้ได้ให้คำจำกัดความว่า Positive Psychology is the scientific and practical explorations of human strengths“นั่นคือจิตวิทยาตะวันตกสมัยใหม่ที่ยึดเอาจุดแข็งของมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา อาทิ เช่น การพัฒนาในด้านคุณค่า (Value) สติรู้ตื่นไหลในกิจกรรม (Flow) การมองโลกในทางบวก (Optimism) ความหวัง (Hope) และ ความสุข (Happiness) ของบุคคลเป็นต้น

จิตวิทยาในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มุ่งเน้นที่ตัวปัญหา วิธีการแก้ไขปัญหา การป้องกันและการรักษาปัญหาทางจิตหรือโรคทางจิตเป็นสำคัญแต่ปัญหาในเรื่องเหล่านี้ต่างมีปริมาณมากยิ่งขึ้นและการที่สังคมพัฒนามากขึ้นในหลายด้านแต่มนุษย์กลับไม่ได้มีความสุขเพิ่มมากขึ้น Positive Psychology จึงเป็นศาสตร์ทางเลือกใหม่ที่มุ่งพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์ให้เป็นผู้มีความสุข โดยมีพื้นฐานความสุขมาจากการพัฒนาตนเอง การเป็นคนดี มีมุมมองต่อชีวิตและโลกในเชิงบวก และยังเป็นวิชาการที่เน้นความเป็นวิทยาศาสตร์ มีงานวิจัย ตัวเลข สถิติ ที่สามารถนำมาอ้างอิงได้มีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นตัวอย่างชัดเจนเหมาะสมกับสภาพชีวิตในสังคมปัจจุบัน เหตุนี้ Positive Psychology จึงได้รับความสนใจและนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนามนุษย์และจากงานวิจัยเรื่องความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ ตัวแปรทำนายผลงานความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร สุมาลินี มธรรพจน์พงศ์ (2556) พบว่าองค์ประกอบทั้งสามนี้เป็นบุคลิกลักษณะที่เป็นทางบวกซึ่งการที่คนในวัยทำงาน มีบุคลิกลักษณะนี้ในตนเองจะส่งผลที่ดีในเรื่องการดำรงชีวิตทั่วไปรวมทั้งการทำงานในชีวิตประจำวัน และความเติบโตขององค์กร ดังนั้นองค์กรต่างๆ ควรจะมีการส่งเสริมในเรื่องของการจัดการตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกให้บุคลากรในทุกระดับตำแหน่ง เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางด้านจิตใจและความคิดที่ดีให้กับบุคลากรและยังเพิ่มความมุ่งมั่นให้แก่องค์กรด้วย

1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก

จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) Martin Seligman ได้อธิบายว่าเป็นศาสตร์ที่ศึกษาและค้นหาจุดแข็ง (Strengths) และความดี (Virtues) ของมนุษย์ เช่น ความรู้สึกมีคุณค่า(Value) การมีสติรู้ตื่นไหลในกิจกรรม (Flow) การมองโลกในทางบวกหรือในแง่ดี (Optimism) ความหวัง (Hope) และความสุข (Happiness) และหาแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีเหล่านี้เพื่อช่วยเติมเต็มชีวิตของมนุษย์ให้มีความหมายและมีความสุขสมบูรณ์

Luthans (2002) พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวกของมนุษย์ โดยได้ศึกษาพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก (Positive Organization Behavior) ว่าเป็นการศึกษาที่ประยุกต์คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีของมนุษย์ คุณลักษณะนั้นต้องสามารถวัดได้ พัฒนาได้ และสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้สรุปคุณสมบัติเชิงบวกที่จัดเป็นองค์ประกอบของพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก ดังนี้

1. คุณลักษณะนั้นต้องมีทฤษฎีและงานวิจัยมารองรับ
2. สามารถวัดได้และประเมินได้ หรือการทดสอบต้องมีความเที่ยงตรง
3. คุณลักษณะทางจิตวิทยาที่เป็นสภาวะ (State - Like) คือ เรียนรู้ได้ พัฒนาได้ และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ซึ่งแตกต่างไปจากคุณลักษณะที่เป็นลักษณะนิสัย (Trait-Like) ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ยาก
4. คุณลักษณะนั้นต้องนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

Luthans, Youssef & Avolio (2007) ได้เสนอแนวคิดที่เรียกว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) โดยเลือกองค์ประกอบของพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก (POB Capacities) มาศึกษาร่วมกัน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Confidence or Self Efficacy) ความหวัง(Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) โดยเรียกตัวแปรทั้ง 4 ตัวว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “PsyCap” เมื่อนำมารวมกันเป็นตัวแปรเดียวแล้วจะมีประสิทธิภาพในการทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ดีกว่าองค์ประกอบแต่ละตัว นอกจากนี้งานวิจัย Luthans, Youssef & Avolio (2007) แสดงให้เห็นว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นคุณลักษณะที่สามารถพัฒนาได้โดยใช้การบริหารจัดการและการจูงใจซึ่งแตกต่างไปจากคุณลักษณะที่เป็นลักษณะนิสัย เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก เช่น บุคลิกภาพ เป็นต้น

สิริพร วงษ์โทน (2554) กล่าวว่า แนวคิดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) เป็นแนวคิดที่พัฒนาจากการศึกษาพฤติกรรมองค์กร (Positive Organization Behavior) ซึ่งมีรากฐานมาจากแนวคิดของจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) โดยแนวคิดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นการศึกษาที่ประยุกต์ใช้คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีและเป็นเชิงบวกของมนุษย์ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่นทางอารมณ์และนำคุณลักษณะเหล่านี้มาศึกษาร่วมกันเป็นหนึ่งตัวแปรที่เรียกว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยที่ตัวแปรนี้สามารถวัดได้ พัฒนาได้และสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

1.4 องค์ประกอบของจิตวิทยาเชิงบวก

1.4.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self Efficacy)

สิริพร วงษ์โทน (2554) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำในสิ่งที่ยากและท้าทายมีความทุ่มเท ความพยายามในสิ่งที่ทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนตั้งไว้

Luthans Youssef and Avolio (2007) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง คือ การมีความมั่นใจในความสามารถของตนและมีความพยายามในการปฏิบัติภารกิจที่ท้าทายให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

Bandura (1997) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นความเชื่อว่าตนมีความสามารถเพื่อให้บรรลุผลตามที่ตนเองต้องการ นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดการผลงานและเป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามและอดทนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

Bandura (1986) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า เป็นความรู้สึกว่าตนมีศักยภาพพอ ทำให้มีแรงจูงใจที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด

ตามที่กล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ว่าสามารถบรรลุผลตามที่ต้องการ ทำให้มีความพยายามทุ่มเท ในการที่จะกระทำสิ่งยาก ท้าทายในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

Bandura (1986) กล่าวว่า การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ความสำเร็จในการกระทำที่ผ่านมา (Performance Attainment หรือ Enactive Mastery Experience) การประสบความสำเร็จของพฤติกรรมที่ทำในอดีตจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด เพราะเป็นประสบการณ์ความสำเร็จที่เกิดจากการพฤติกรรมที่กระทำของตนเองโดยตรง ซึ่งความสำเร็จที่ได้จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น เมื่อต้องเผชิญสถานการณ์ที่ลำบากเขาจะมีความพยายามและมุ่งมั่นเพื่อจะเอาชนะอุปสรรคนั้นส่วนความล้มเหลวบ่อยๆ จะทำให้บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำลง ขาดมุ่งมั่น ความพยายามและความพากเพียรที่จะกระทำพฤติกรรมให้สำเร็จ

2. การสังเกตตัวแบบ (Vicarious Experience) โดยการสังเกตเห็นพฤติกรรมและผลที่ได้รับจากพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยเฉพาะบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตนจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพราะเมื่อบุคคลเห็นการประสบความสำเร็จของ

บุคคลอื่นจะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น ส่วนบุคคลที่สังเกตเห็นความล้มเหลวจะทำให้เขาตัดสินความสามารถของตนเองน้อยลง และลดความมานะพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น

3. การพูดชักจูง (Verbal Persuasion) พฤติกรรมการพูดที่ช่วยส่งเสริมให้การรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคลสูงขึ้น เป็นวิธีการที่สามารถทำได้โดยง่ายและที่ใช้กันอย่างแพร่หลายโดยเป็นการบอกบุคคลว่า เขาสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ ทำให้ผู้ถูกชักจูงมีความพยายามในพฤติกรรมนั้นมากขึ้นแต่ผู้ที่พูดชักจูงควรเป็นคนที่ผู้ถูกชักจูงให้ความเชื่อถือไว้วางใจและมีความสำคัญต่อตัวผู้ถูกชักจูง

4. การถูกกระตุ้นทางร่างกายและอารมณ์ (Physiological and Emotional Arousal) การที่ถูกกระตุ้นส่งผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองได้มากน้อยต่างกัน เนื่องจากคนที่ถูกกระตุ้นเร้าได้ง่ายมักเกิดความเครียด ความวิตกกังวล ตื่นเต้น และหวาดกลัว มีผลทำให้กิจกรรมได้ไม่ดีและอาจเกิดความรู้สึกล้มเหลว ส่งผลให้การรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำหรือคนๆนั้น เคยมีประสบการณ์ความล้มเหลวในอดีตก็จะกระตุ้นอารมณ์ทางลบ ทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองยิ่งต่ำลง ดังนั้นการควบคุมอารมณ์ไม่ให้ถูกกระตุ้น ได้ง่ายเป็นสิ่งสำคัญ เพราะสถานการณ์บางอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

Bandura (1986) เสนอว่าความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนี้

1. เลือกกระทำพฤติกรรม (Choice Behavior) การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดนั้นส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง โดยบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงจะเลือกทำงานที่ท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองต่ำจะเลี่ยงงานท้าทาย ขาดความมั่นใจและปิดโอกาสในการพัฒนาตนเอง ดังนั้น ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองได้อย่างถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญและส่งผลต่อการเลือกปฏิบัติกิจกรรมและทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จสูงได้

2. การใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน (Effort Expending and Persistence) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเป็นตัวกำหนดความพยายามในการเผชิญอุปสรรค และความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงจะมีความพยายาม ความมานะความมุ่งมั่นในการทำงานได้นานกว่าบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองต่ำ

3. ความคิดและปฏิกิริยาตอบสนองด้านอารมณ์ (Thought and Emotion Reaction) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองส่งผลต่อความคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคล โดยบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงจะมีความพยายาม เอาใจใส่ในการทำงาน และจะมีความคิดต่อสิ่งที่ล้มเหลวว่ามาจากการขาดความพยายามในทางตรงข้ามบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองต่ำจะมีความหวั่นไหว มีความเครียดและไม่มีความสุข รวมทั้งจะมีความคิดต่อสิ่งที่ล้มเหลวว่ามาจากการขาดความสามารถของตนเองให้กับพนักงานในองค์กรได้ แนวคิด ทฤษฎี การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) โดย Bandura (1997) กล่าวว่า การรับรู้สมรรถนะแห่งตนเป็นการตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ ได้สำเร็จตามจุดหมาย ซึ่งตามแนวคิดนี้เบนจามินเชื่อว่า การรับรู้สมรรถนะแห่งตนมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล กล่าวคือเมื่อบุคคลมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการกระทำพฤติกรรมใดแล้ว จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีการกระทำหรือปฏิบัติพฤติกรรมนั้น ดังนั้นการรับรู้ความสามารถของตนเองจึงมีผลต่อบุคคลในการแสดงพฤติกรรม โดย Bandura (1997) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคลโดยใช้แนวคิด 2 ประการดังนี้

1. การรับรู้สมรรถนะแห่งตน (Perceived Self-efficacy) เป็นการตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการกระทำพฤติกรรมได้สำเร็จตามจุดหมาย

2. ความคาดหวังในผลลัพธ์ (Outcome Expectancies) เป็นการตัดสินใจว่าการกระทำพฤติกรรมจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการการรับรู้สมรรถนะแห่งตน และการคาดหวังในผลลัพธ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self efficacy) ในแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับ 3 มิติดังนี้ (Bandura, 1997)

1. มิติตามระดับ (Level) หมายถึง การรับรู้ความสามารถของบุคคลตามความยากง่ายของพฤติกรรมที่กระทำ บุคคลจะเลือกกระทำพฤติกรรมตามการรับรู้สมรรถนะของตนเอง ในบุคคลที่มีสมรรถนะแห่งตนต่ำจะเลือกทำกิจกรรมที่มีความยากในระดับง่ายๆ ไม่ซับซ้อน หากกิจกรรมที่ทำยากเกินสมรรถนะแห่งตนที่มีอยู่ อาจเกิดความล้มเหลวในการปฏิบัติกิจกรรมนั้นได้ ดังนั้นในการพิจารณาให้บุคคลทำกิจกรรมใดๆ ต้องเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับระดับสมรรถนะแห่งตนที่บุคคลนั้นมีอยู่

2. มิติความเป็นสากลหรือการเชื่อมโยงประสบการณ์ (Generality) เป็นการรับรู้สมรรถนะแห่งตน จากการที่บุคคลสามารถนำทักษะหรือประสบการณ์ที่เคยประสบ

ความสำเร็จในอดีต มาใช้ในปัจจุบันที่มีสถานการณ์ใกล้เคียงกันได้ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนสูงขึ้น

3. มิตិความเข้มแข็ง (Strength) เป็นการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการปฏิบัติพฤติกรรมตามความเข้มแข็งของตนของบุคคล ในบุคคลที่มีความเข้มแข็งของตนสูงจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนสูง และมีความพยายามในการกระทำพฤติกรรมในทางตรงกันข้าม หากบุคคลมีความเข้มแข็งของตนน้อย ก็จะส่งผลให้บุคคลมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนต่ำทำให้ประสบความล้มเหลวในการกระทำพฤติกรรมได้ง่าย

1.4.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความหวัง (Hope)

สิริพร วงษ์โทน (2554) กล่าวว่าความหวัง หมายถึง การมีความคิดความเชื่อที่มุ่งไปยังเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยเชื่อว่าตนเองสามารถหาวิธีการต่างๆ ที่จะบรรลุเป้าหมายและแรงจูงใจ ความตั้งใจที่จะเป็นงานตามแนวทางนั้น

Luthans et al. (2007) ได้สรุปความหวังไว้ว่า หมายถึงความมุ่งมั่นปรารถนาด้วยความคิดว่า จะบรรลุเป้าหมายโดยไม่มีความรู้สึกที่สิ้นหวัง สะท้อนความพยายามของบุคคลที่จะบรรลุเป้าหมาย โดยเชื่อว่าแผนและแนวทางที่กำหนดไว้เพื่อบรรลุเป้าหมาย ความหวังมีลักษณะเป็นสองมิติ ประกอบด้วยพลังแห่งความปรารถนา (Will Power) และพลังของแนวทาง (Way Power)

Snyder (2002) กล่าวว่า ความหวังเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของกลุ่มความคิด (Cognitivist) ประกอบด้วย พลังแห่งความตั้งใจ เป็นความคิดที่จะริเริ่มและสนับสนุนให้กระทำเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายและพลังแห่งแนวทาง เป็นการศึกษาหาทางใดทางหนึ่งหรือหลายทางที่จะนำไปยังเป้าหมายที่ต้องการ กระบวนการของความคิดที่มุ่งเป้าหมาย (Goal-directed thinking) โดยเน้นว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่มุ่งเป้าหมาย (Goal-directed behavior) ออกมาได้นั้นจะต้องผ่านกระบวนการคิดที่มุ่งเป้าหมายหรือความหวังก่อน

ลักษณะเป็นสองมิติ ประกอบด้วยพลังแห่งความปรารถนา (Will Power) และพลังของแนวทาง (Way Power)

จากคำกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความหวัง หมายถึง ความคิด ความมุ่งมั่น ความตั้งใจที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ล่วงหน้าโดยเชื่อว่าตน สามารถหาวิธีต่างๆ ที่จะบรรลุเป้าหมายให้สำเร็จด้วยความตั้งใจ ด้วยความปรารถนาที่จะประสบผลสำเร็จโดยมีความคิดริเริ่มที่มุ่งเป้าหมาย โดยปราศจากความรู้สึกที่สิ้นหวัง สะท้อนความพยายามของคนที่ จะบรรลุเป้าหมายเป็นความเชื่อว่าจะวางแผนและแนวทางที่กำหนดไว้สามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้

Snyder (2000) ให้ความหมายของความหวังว่า คือ ความคิดว่าตนเองสามารถ คิดหาแนวทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการและมีแรงจูงใจในการกระทำตามแนวทางนั้น โดยความหวังประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

1. ความคิดที่ผูกโยงกับเป้าหมาย (Goal Thought) ความหวังต้องเป็นความคิดที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายไม่ใช่ความหวังลอย ๆ คือ เป็นความคิดที่ไม่มีเป้าหมายใดๆ ให้ยึดเหนี่ยว เป้าหมายนั้นอาจจะเป็นระยะสั้นหรือระยะยาวก็ได้ แต่เป้าหมายต้องมีคุณค่าเพียงพอสำหรับเจ้าของความหวังนั้น นั่นคือ เป้าหมายควรมีลักษณะไม่แน่นอนในการบรรลุผลด้วยโดยที่โอกาสในการบรรลุผลต้องไม่ใช่ ศูนย์เปอร์เซ็นต์ เพราะทำให้ความหวังนั้นไม่มีโอกาสเป็นไปได้หรือมีโอกาสหนึ่งร้อยเปอร์เซ็นต์เพราะทำให้ความหวังไม่มีคุณค่าแต่อย่างใด

2. พลังแห่งแนวทาง (Pathway Thinking or Way Power) บุคคลที่มีความหวังจะมีความเชื่อว่าตนสามารถคิดหาแนวทางต่างๆ ที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยความเชื่อนี้จะทำให้บุคคลบอกกับตนเองเสมอว่า “ฉันสามารถหาหนทางเพื่อไปสู่เป้าหมายได้” ดังนั้นเมื่อมีอุปสรรคมาขัดขวางเป้าหมายก็จะพยายาม หาวิธีการและแนวทางอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยเฉพาะในบุคคลที่มีความหวังสูง (High - Hope) จะมีความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรคที่มาขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย เพราะเขาสามารถที่จะเปลี่ยนไปใช้แนวทางอื่นจนสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

3. พลังแห่งความตั้งใจ (Agency or Will Power) บุคคลที่มีความหวังจะมีแรงจูงใจที่จะกระทำตามแนวทางที่ตั้งใจไว้ โดยจะช่วยกระตุ้นตนเองว่า “ฉันทำได้ ฉันต้องไม่หยุด” ซึ่งพลังแห่งความตั้งใจนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับอุปสรรคที่มาขัดขวางเป้าหมาย เพราะบุคคลต้องใช้แรงจูงใจในการกระตุ้นตนเองให้กระทำตามแนวทางอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้

Snyder (2002) กล่าวถึงความหวังจะประกอบด้วย องค์ประกอบดังนี้

1. ความคิดที่มุ่งไปยังเป้าหมาย (Goal) มิใช่ความหวังลอย ๆ ไม่ผูกโยงกับเป้าหมายใดและเป้าหมายนั้นต้องมีคุณค่าเพียงพอ สำหรับเจ้าของความหวังนั้นที่จะคิดต่อเป้าหมายนั้นควรมีลักษณะของความไม่แน่นอนในการบรรลุเป้าหมายอยู่ด้วย เพราะถ้าเป้าหมายนั้นมีโอกาสที่จะสำเร็จ 100% ความหวังก็ไม่มีความสำคัญเพราะบรรลุเป้าหมายได้แน่นอน หรือหากเป้าหมายนั้นไม่มีทางที่จะสำเร็จ คือ โอกาสบรรลุเท่ากับ 0% ความหวังในเป้าหมายนั้นก็ไม่มีค่าเพราะเป็นไปได้อย่างแน่นอน

2. มีแรงจูงใจหรือตั้งใจ (Agency หรือ Willpower) เป็นการคิดที่มีความตั้งใจและรับรู้ถึงความสามารถที่จะริเริ่ม และดำเนินไปให้ถึงเป้าหมาย เช่น มีความคิดที่ว่าฉัน

สามารถ นั้นจะพยายาม นั้นพร้อมที่จะทำ ซึ่งความคิดเหล่านี้จะทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ว่าคุณสามารถเริ่มและคงไว้ซึ่งการกระทำที่นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ได้พลังแห่งความตั้งใจนอกจาก จะช่วยผลักดันให้บุคคลสู่เป้าหมาย แล้วยังช่วยให้สามารถเอาชนะอุปสรรคตามแนวทางที่ไปสู่เป้าหมายได้ด้วย

3. เชื่อว่าคุณสามารถคิดหาแนวทางซึ่งทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ (Pathways หรือ Way Power) และในหลาย ๆ สถานการณ์ ก็สามารถคิดหาแนวทางได้หลายแนวทาง โดยเฉพาะในบุคคลที่มีความหวังสูง (High-Hope) จะมีประโยชน์อย่างยิ่งกรณีพิเศษกับอุปสรรคขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย เพราะเขาสามารถที่เปลี่ยนไปใช้แนวทางอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

1.4.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการมองโลกในแง่ดี (Optimism)

สิริพร วงษ์โทน (2554) กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การมีวิธีให้เหตุผล หรือมีแบบแผนในการอธิบายต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในทางที่ดีโดยมีความหวังว่ามีผลลัพธ์ที่ดีเกิดขึ้นกับตนเองในการทำงาน

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2548) กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึง ความคิดทางบวกที่มีต่อผู้คน ต่อสถานที่ต่าง ๆ สามารถยอมรับความจริงที่เกิดขึ้นในชีวิตที่จริง มนุษย์ทุกคนไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทุกเรื่อง การมองโลกในแง่ดีช่วยให้เราเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี สามารถดำรงชีวิตได้อย่าง ปกติและมีความสุขในชีวิต

เทอดศักดิ์ เดชคง (2541) ให้ความหมายไว้ว่า การมองโลกในแง่ดีเกิดจากการยอมรับสภาพความลำบากว่าจะเกิดขึ้นจริง แต่ก็คิดในแง่ดีว่าคงมีเวลาที่จะประสบความสำเร็จและพยายามมองหาสิ่งที่ดีในสิ่งร้ายที่เกิดขึ้นไม่ได้หมายถึงการเสแสร้งว่าสิ่งร้าย ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสิ่งที่ดี

Luthans et al. (2007) อธิบายการมองโลกในแง่ดีว่า หมายถึง เป็นพลังการ คิดบวก เป็นลักษณะของการรับรู้ถึงการได้รับผลทางบวกที่คาดหวังไว้ และเป็นคุณลักษณะของการให้เหตุผลเชิงบวกยอมรับในความผิดพลาดต่าง ๆ ว่าเป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ บุคคลที่มีมองโลกในแง่ดี จะมีความเพียร เชื่อว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นการสร้างความเชื่อว่าความสำเร็จจะเกิดขึ้นในปัจจุบัน และอนาคต มีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและมีสุขภาพดี

Seligman (1998) ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการทางปัญญากับการคาดหวังทางบวกและลักษณะการให้เหตุผลต่อเหตุการณ์ที่ไม่ดีเกิดจากปัจจัยภายนอกที่เกิดขึ้นชั่วคราว และมีความเฉพาะในเหตุการณ์หนึ่ง ๆ เท่านั้น ส่วนเหตุการณ์ที่ดีนั้นเกิดจากปัจจัยในตนเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและสามารถแผ่ขยายไปยังสถานการณ์อื่นได้

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การมองปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาในทางที่ดี มีความคิดทางบวก ยอมรับในความผิดพลาดต่าง ๆ ว่าเป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ และมีแนวโน้มที่จะเชื่อว่าสิ่ง ๆ ใดเกิดขึ้นได้เสมอ โดยมีความหวังว่ามีผลลัพธ์ที่ดีเกิดขึ้นกับตนเองในการทำงาน

Seligman (1998) ได้แบ่งองค์ประกอบในการมองโลกในแง่ดีออกเป็น 3 มิติ ซึ่งประกอบด้วย

มิติที่ 1 ความคงทนถาวร (Permanence) สำหรับการมองโลกในแง่ดีจะมองว่าสิ่งร้าย ๆ ที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น ส่วนสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นเสมอและตลอดไป แต่สำหรับผู้ที่มีมองโลกในแง่ร้ายจะมองว่าสิ่งร้าย ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นอย่างถาวรและจะมีผลกระทบต่อชีวิตอยู่เสมอ ส่วนสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นชั่วคราวเท่านั้น

มิติที่ 2 การแผ่ขยายความรู้สึก (Permanence) เป็นการอธิบายถึงความรู้สึกที่มีต่อเหตุการณ์ ในรูปแบบที่แตกต่างกันนั่นคือบุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดีจะรู้สึกว่าสิ่งร้าย ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นเฉพาะสิ่งหนึ่งสิ่งใดเท่านั้น ส่วนสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นในทุกเรื่อง สำหรับบุคคลที่มีการมองโลกในแง่ร้ายจะรู้สึกว่าสิ่งร้าย ๆ ที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นกับทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องด้วยและสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นเฉพาะบางเรื่องเท่านั้น

มิติที่ 3 ความเป็นตนเอง (Personalization) อธิบายว่าเมื่อมีสิ่งที่ไม่ดีเกิดขึ้นบุคคลจะเลือกตำหนิตนเอง (Internalize) หรือตำหนิผู้อื่นหรือสถานการณ์ (Externalize) โดยที่บุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดีจะมองว่าสิ่งร้าย ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นเพราะมีสาเหตุมาจากสิ่งอื่นส่วนสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นเพราะตนเอง โดยผู้ที่มีการตำหนิผู้อื่นหรือสถานการณ์ภายนอกนั้นจะไม่สูญเสียความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) สำหรับผู้ที่มีมองโลกในแง่ร้ายก็จะมองสิ่งร้าย ๆ ที่เกิดขึ้นเกิดขึ้นเพราะตนเองแต่สิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นเพราะสิ่งอื่น ๆ ซึ่งผู้ที่ตำหนิตนเองเมื่อมีความล้มเหลวจะเป็นบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ (Low self-esteem) มักจะคิดว่าตนเองเป็นคนไม่ดี ไม่ฉลาดและไม่น่ารัก

การมองโลกในแง่ดี โดยแบ่งลักษณะของมิติความคงทนถาวรมิติการแผ่ขยายความรู้สึก และมิติการเกี่ยวข้องกับตนเอง การมองโลกในแง่ดีนั้นถือว่าเป็นลักษณะที่มีอยู่โดยธรรมชาติของมนุษย์ และการมองโลกในแง่ดีนั้นยังแตกต่างกันไปในแต่ละคนอีกด้วย โดยมีประสบการณ์ของแต่ละคนที่จะมีอิทธิพลกับระดับที่จะทำให้บุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดี หรือมองโลกในแง่ร้าย

ปัจจัยการมองโลกในแง่ดีการที่บุคคลจะมีการมองโลกในแง่ดีหรือร้ายนั้นจะเกิดจากหลายปัจจัยซึ่งจะมีผลต่อรูปแบบการอธิบายสาเหตุของแต่ละบุคคลได้ ดังนี้

1. สรีรวิทยาของร่างกาย (Physiologic Factor) บุคคลที่มีร่างกายสมบูรณ์ และมีกระบวนการทางร่างกายที่ผ่อนคลายจะมีแนวโน้มทำให้คนมองโลกในแง่บวกได้มากขึ้น

2. การเลี้ยงดูตั้งแต่วัยเด็ก (Intergenerational Transmission) การที่บุคคลได้รับรู้และพบเหตุการณ์ ที่ดีจากผู้ที่เลี้ยงดูก็จะทำให้บุคคลนั้นมีการมองโลกในแง่ดีมากกว่าบุคคลที่ได้เลี้ยงดูจากเหตุการณ์ร้าย

3. ประสบการณ์และการเรียนรู้ในสังคม (Social Experience) หากบุคคลได้เรียนรู้ประสบการณ์ ในแง่บวกหรือได้รับความทรงจำในการกระทำในด้านบวกที่ตนเองสามารถทำสำเร็จแล้วก็จะเป็่่นสิ่งที่ส่งเสริมให้บุคคลนั้นมีการมองโลกในแง่ดีพร้อมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

4. การมองโลกในแง่ดีในการทำงาน (Optimism in the workplace)

สัญญา เคนาภูมิและคณะ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิต่อความสุขในการดำเนินชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า การส่งเสริมความสุขในการดำเนินชีวิตคือการที่บุคลากรมองตัวเองในแง่ดี และการมองโลกในแง่ดี สร้างความหวังและเชื่อว่าอนาคตจะดีเสมอ

พิมพ์พรณ กวางเดินดง (2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำ การมองโลกในแง่ดี และความสำเร็จในการทำงานของวิศวกร โรงงานอุตสาหกรรม พบว่าความเป็นผู้นำ และการมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงานของวิศวกร โรงงานอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ ยังพบว่า ความเป็นผู้นำและการมองโลกในแง่ดี สามารถร่วมกันทำนายสำเร็จในการทำงานของวิศวกร โรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จันทนา เตชะคฤห (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งในการมองโลก กับความผาสุกในชีวิตของผู้ป่วยโรคกล้ามเนื้อหัวใจตายที่มารับการตรวจรักษาคลินิกโรคหัวใจแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จำนวน 90 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ป่วยที่มีคะแนนเฉลี่ยของความหวัง ความเข้มแข็งในการมองโลก และความผาสุกในชีวิตในระดับสูง ความหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.41$) ความเข้มแข็งในการมองโลกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.60$) ความหวังและความเข้มแข็งในการมองโลกสามารถร่วมทำนายความผาสุกในชีวิตได้ร้อยละ 43.23 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากการศึกษาของ Luthans et al. (2007) ได้กล่าวว่า แนวคิดการมองโลกในแง่ดีเหมาะสมที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการขาย การโฆษณาการบริการของราชการให้บริการในองค์กรสุขภาพและการบริการทางสังคมนอกจากนี้มีการศึกษาว่าคนที่การมอง

โลกในแง่ดีนั้นจะแสดงถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น มีความพึงพอใจและจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากขึ้น และอดทนต่อปัญหาความยุ่งยาก อุปสรรค อีกประการที่สำคัญก็คือคนที่มองโลกในแง่ดี จะมีความมุ่งมั่น มีความพึงพอใจ มีส่วนร่วม และรู้สึกได้รับการเสริมพลังและบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

David (1992) อ้างในวิทยากร เชียงกูล (2550) กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี เป็น 1 ใน 4 คุณสมบัติที่สำคัญของคนที่มีความสุข คนมีความสุขคือคนที่มีความหวังเต็มเปี่ยม คนที่มองโลกในแง่ดีคือ มีความเชื่อมั่นว่าตัวเอง สามารถทำอะไรก็ได้แทบทุกอย่าง และถ้าทำอะไรใหม่ๆ ก็คาดว่าจะสำเร็จจะเป็นคนที่มีความสุขมากกว่าคนที่มองโลกในแง่ร้าย คนที่มองโลกในแง่ดี คือ คนที่มองส่วนที่เป็นน้ำในแก้วที่มีน้ำอยู่ครึ่งหนึ่งว่า ดินะที่มีน้ำอยู่ครึ่งแก้ว ส่วนคนมองโลกในแง่ร้ายคือ คนที่มองเห็นส่วนที่ว่างเปล่าของแก้วแล้วคิดว่าทำไมไม่มีน้ำแค่ครึ่งแก้ว คนมองโลกในแง่ดีจึงมีสุขภาพดีกว่า และมองอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทายให้เราต้องปรับปรุงตัวเอง จะมองว่าทุกสิ่งทุกอย่างมีทางเป็นไปได้ดังนั้นจึงมีความพึงพอใจมากกว่า และกล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง และประสบความสำเร็จมากกว่าแต่การมองโลกในแง่ดี ที่จะนำความสุขมาให้ หมายถึง การมองโลกในแง่ดีบนพื้นฐานของความเป็นจริง (Realism) ไม่ใช่การเพ้อฝัน คาดหมายสูง มองโลกในแง่ดีอย่างไม่สมจริงซึ่งหากชีวิตจริงไม่เป็นไปเช่นนั้น จะทำให้คนแบบนี้ผิดหวังมากและทุกข์ได้มาก

1.4.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นตัว (Resilience)

สิริพร วงษ์โทน (2554) กล่าวว่าความยืดหยุ่นตัว หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการอดทนและปรับอารมณ์สู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว เมื่อต้องเผชิญปัญหา ความขัดแย้ง ความล้มเหลว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการต่อไป

Luthans et al. (2007) ได้สรุปความยืดหยุ่นตัว ความหมายว่า เป็นการแสดงออกถึงความยืดหยุ่นและการปรับตัวในการเผชิญกับอุปสรรค ความขัดแย้ง และความล้มเหลว สามารถปรับตัวคืนสู่สภาวะปกติได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่บุคคลตอบสนองต่ออุปสรรคในการเปลี่ยนภาวะวิกฤติให้เป็นโอกาส ในภาวะแวดล้อมขององค์กรในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และมีความไม่แน่นอนเกิดขึ้นตลอดเวลา สามารถพัฒนาตนเองได้

Masten (2002) อธิบายว่าความยืดหยุ่นตัว หมายถึงเป็นลักษณะที่เป็นจุดแข็งของบุคคลที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ในการเผชิญต่อปัญหาและความเครียด มีการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

Snyder and Lopez (2002) อธิบาย ความยืดหยุ่นตัว หมายถึง คุณลักษณะทางบวกของแต่ละบุคคลที่ปรากฏเห็นถึงความแตกต่างกันในการตอบสนองต่อความเครียดและความยากลำบาก

จากที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความหยุ่นตัว หมายถึง ความสามารถในการอดทน ปรับตัวในการเผชิญกับอุปสรรค ความขัดแย้ง ความล้มเหลวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถเผชิญต่อความเครียด ความยากลำบาก ในการเผชิญปัญหาสามารถปรับตัวได้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และปฏิบัติงานต่อไปให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดของความหยุ่นตัว คำว่า Resiliency เป็นความสามารถในการฟื้นฟูสภาพของตนเองให้กลับมามีเดิม นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอื่นกล่าวว่า แนวคิดของความหยุ่นตัวเป็นกระบวนการปรับตัวของบุคคลให้สามารถกลับฟื้นคืนมาสู่ภาวะปกติจากความทุกข์ยากลำบาก (adversity) ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เป็นมาจากแหล่งของความเครียดต่าง ๆ เช่น จากครอบครัว ปัญหาสุขภาพ จากการทำงานของบุคคล ความหยุ่นตัวเป็นลักษณะทางจิตใจของทุกคนมีติดตัวมาทุกคนจะมีทักษะไม่เหมือนกัน แปรเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ และสามารถพัฒนาได้ Masten (2002) ได้อธิบายความสามารถในการหยุ่นตัวของบุคคลว่ามีลักษณะ ดังนี้

1. ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเผชิญกับสิ่งที่ยากลำบาก
2. ความสามารถในการยืดหยุ่น (bend) โดยไม่แตกหัก (break) ถึงแม้จะอยู่ในสภาวะหรือสถานการณ์ที่เครียดสูง
3. ความสามารถการกลับคืนฟื้นสู่สภาพปกติได้จากการเผชิญความยากลำบาก
4. สามารถจัดการสิ่งต่างๆ ให้ยังคงสภาพปกติ
5. สามารถรักษาความสมดุลแม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ

Masten (2002) กล่าวว่า บุคคลที่มีความหยุ่นตัวนั้นสามารถเข้าใจตนเอง มีอารมณ์ทางบวก มีพลังในการต่อพร้อมต่อสู้กับอุปสรรค มีศักยภาพพร้อมในการในการเผชิญทำงานหนัก มีความอดทนและจัดการอารมณ์ทางลบได้ นอกจากนี้ยังพบว่าความสามารถในการหยุ่นตัวนั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานในองค์กรได้ ความหยุ่นตัว ยังเป็นความสามารถ ที่บุคคลจะเรียนรู้เพื่อเกิดแรงจูงใจพัฒนาสิ่งใหม่ขึ้นมา (proactive) จึงนำมาใช้ในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานในองค์กรด้วย จากการศึกษาของ Masten and Reed (2002) ว่าความสามารถในการหยุ่นตัวถูกนำมาใช้เพื่อการพัฒนากระบวนการในการทำงานเช่นเดียวกับการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Block และ Kreman ในปี 1996 รวมถึง Wagnild และ Young ในปี 1993 (Youssef & Luthans, 2007) ที่พบว่าผลของความหยุ่นตัวนั้นมีความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงาน

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาเชิงบวก

งานวิจัยภายในประเทศ

สุทัตตา พานิชวัฒน์ (2560) ได้ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพันในงาน โดยมีความต้องการของงานที่ทำทายเป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 129 คน การวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความมีพลังในการทำงาน ($r=0.393, p<0.01$) และด้านความทุ่มเทในการทำงาน ($r=0.313, p<0.01$) ตามลำดับ ยกเว้น ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน, ทรัพยากรในงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน โดยรวม ($r=0.483, p<0.01$) และทรัพยากรในงานรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน โดยรวม ได้แก่ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาในงาน ($r=0.472, p<0.01$) ด้านอิสระในการทำงาน ($r=0.431, p<0.01$) ด้านข้อมูลป้อนกลับจากการทำงาน ($r=0.384, p<0.01$) ด้านการสอนงานจากหัวหน้างาน ($r=0.306, p<0.01$) ตามลำดับ ยกเว้น ด้านการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน, ทรัพยากรในงาน โดยรวมกับความต้องการของงานที่ทำทายเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงรายด้านที่พบผลเช่นเดียวกัน ยกเว้นด้านการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการของงานที่ทำทายเป็นตัวแปรกำกับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=-0.183, p<0.05$), ความต้องการของงานที่ทำทายเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ($r=0.401, p<0.01$) และในรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรับรู้เป็นหนึ่งเดียวกับงาน ($r=0.452, p<0.01$) ด้านความมีพลังในการทำงาน ($r=0.322, p<0.01$) และด้านความทุ่มเทในการทำงาน ($r=0.303, p<0.01$) ตามลำดับ, ผลการทดสอบความเป็นตัวแปรกำกับของความต้องการของงานที่ทำทายเป็นตัวแปรกำกับความต้องการของงานที่ทำทายเป็นตัวแปรกำกับการส่งผลของทรัพยากรในงานไปยังความผูกพันในงาน แต่ทั้งทรัพยากรในงานและความต้องการของงานที่ทำทายเป็นตัวแปรส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันในงาน โดยรวมกันทำนายได้ 37.7%

เปรมิศา บุญเกิด (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจในการลาออกโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์คัดสรรแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 530 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพมีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับสูง ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจในการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง 2) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกทั้งโดยตรงและผ่านความพึงพอใจในงาน 6) ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจในการลาออก

คลปภัฏ ทรงเลิศ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันกับองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช จำนวน 102 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วรัญญา แดงสนิท (2556) ศึกษา ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครจำนวน 534 คน เก็บรวบรวมข้อมูลและผลการวิเคราะห์กลุ่มโดยใช้โปรแกรม LISREL ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ครูมีระดับทางจิตวิทยาเชิงบวก ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.01, 4.05 และ 3.95 ตามลำดับ) 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 48.39 องศาอิสระเท่ากับ 40 ความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.170 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเท่ากับ 0.985 โดยตัวแปรใน โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 72 และ 74 ตามลำดับ 3) ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานมีบทบาทการส่งผ่านแบบบางส่วน (Partialmediator) จากตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไปยังตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 4) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

โดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านไม่มีความแปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลแต่มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภายในสังเกตได้บนตัวแปรภายในแฝง (LY) เท่านั้น

สุมาลินี มธุรพจน์พงศ์ (2555) ศึกษา ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ : ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คนที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอายุตั้งแต่ 18-60 ปี ที่ทำงานอยู่ในที่ทำงานปัจจุบัน ไม่น้อยกว่า 1 ปี ในจำนวนรวม 235 คน ผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญ พบว่า 1)ความสามารถในการฟื้นคืนได้สามารถในการทำนายผลงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่การมองโลกในแง่ดีและความหวังไม่สามารถร่วมทำนายได้ 2) ความหวังสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานทางบวกได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความสามารถในการฟื้นคืนได้ร่วมทำนายความพึงพอใจในงานในทางลบได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่การมองโลกในแง่ดีไม่สามารถร่วมทำนายได้ 3) ความหวังสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่การมองโลกในแง่ดีและความสามารถในการฟื้นคืนได้ไม่สามารถร่วมทำนายได้ ความหวังสามารถร่วมทำนายความผูกพันกับองค์กรได้ในทางบวก และความสามารถในการฟื้นคืนได้ทำนายความผูกพันกับองค์กรได้ในทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่การมองโลกในแง่ดีไม่สามารถร่วมทำนายได้

จารุวรรณ ยอดระฆัง (2554) พบว่าผลการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงคือ ทรัพยากรในงาน ทรัพยากรส่วนบุคคล และความผูกพันในงาน พบว่าทรัพยากรส่วนบุคคล ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความภาคภูมิใจตนเองในที่ทำงาน และการมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้าน โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานด้านความมีพลังในการทำงาน ($r = 0.398, p < 0.01$) ความทุ่มเทในการทำงาน ($r = 0.475, p < 0.01$) และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ($r = 0.320, p < 0.01$) ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงานเท่ากับ 0.53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($b = 0.53, SE = 0.13, t = 4.06$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทรัพยากรส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานมากกว่าทรัพยากรในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในงานได้ร้อยละ 56

สิริพร วงษ์โทน (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ความสัมพันธ์ต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ 2) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ($r = 0.529$) โดยการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานสูงสุด ($r = 0.628$) รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ($r = 0.453$) ความหวังในการทำงาน ($r = 0.397$) และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ($r = 0.228$) ตามลำดับ 3) ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกไม่สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ 4) ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกมองโลกในแง่ดี ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน เป็นองค์ประกอบที่สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 41.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานวิจัยต่างประเทศ

Xanthopoulou, Bakker, and Fischbach (2013) ได้ใช้ข้อมูล Xanthopoulou et al. (2009) ในการวิเคราะห์ พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในช่วงเวลาที่ 1 มีสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานทั้งช่วงเวลาที่ 1 ($r = 0.40, p < 0.01$) และช่วงเวลาที่ 2 ($r = 0.32, p < 0.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Avay Luthans; & Youssef (2010) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับเจตคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกให้ผลในทางบวกกับเจตคติและให้ผลเชิงลบต่อการละทิ้งการปฏิบัติงาน การลาออกจากงาน และการไม่ทุ่มเทกับงานที่ทำ นอกจากนี้ยังพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถใช้ทำนายความแปรปรวนทางพฤติกรรมได้ดีกว่าการมีข้อมูลเชิงสังคมเพียงด้านเดียว

Luthans et al. (2011) ศึกษาเกี่ยวกับการสังเคราะห์อภิมานผล (Meta-analysis) ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับเจตคติ พฤติกรรม และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากร 12,567 คน ผลการศึกษา พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดีและความยืดหยุ่นตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติ ความพึงพอใจ ความผูกพัน และความสุข ในการทำงาน นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบอีกว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากงาน ความเครียดในงาน และความวิตกกังวลในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน

Salanova et al. (2011) ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มพยาบาลพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองสัมพันธ์กับความผูกพันในงานทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยสัมพันธ์กับ ความมีพลังในการทำงาน ($r = 0.39, p < 0.01$) และความทุ่มเทในการทำงาน ($r = 0.27, p < 0.01$)

Avey Luthans and Youssef (2010) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับเจตคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกให้ผลในเชิงบวกต่อเจตคติ และให้ผลเชิงลบต่อการละทิ้งการปฏิบัติงาน การลาออกจากงาน และการไม่ทุ่มเทกับงานที่ทำ นอกจากนี้ ยังพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถใช้ทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ดีกว่าการมีข้อมูลชีวสังคมแต่เพียงอย่างเดียว

Halbesleben (2010) ศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความผูกพันในงาน จำนวน 17 ชิ้นงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5,163 คน พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานด้านรวม ($r = 0.50, p < 0.05$) และด้านย่อย ได้แก่ ความมีพลังในการทำงาน ($r = 0.41, p < 0.05$) ความทุ่มเทในการทำงาน ($r = 0.39, p < 0.05$) และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ($r = 0.24, p < 0.05$)

Luthans et al. (2007) ศึกษาเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการวัดความสัมพันธ์ของความสามารถและความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดีและความหย่อนตัว โดยหาปัจจัยทำนายความสามารถและความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดีและความหย่อนตัว สามารถวัดและมีความสัมพันธ์กับความสามารถและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Avey, Luthans; Avolio and Norman (2006) ศึกษาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเกี่ยวกับการขาดงานของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทการผลิตหนึ่งในสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้จัดการแผนกวิศวกรจำนวน 105 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบวัดทุนทางจิตวิทยา ทั้ง 4 องค์ประกอบคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และ ความหย่อนตัว ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถลดระดับการขาดงาน ทั้งแบบตั้งใจ และไม่ได้ตั้งใจ

Luthans and Jensen (2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพจำนวน 71 คน และผู้ตรวจการพยาบาลจำนวน 71 คน โดยศึกษาโรงพยาบาลแถบ Midwest ประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีจำนวนเตียง 200 เตียง ผลการศึกษาพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับความตั้งใจลาออกและความผูกพันขององค์กรและสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรได้ร้อยละ 21.2

Youssef (2004) ศึกษาบทบาทของความหยุนตัวโดยใช้องค์ประกอบด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความหวังและด้านการมองโลกในแง่ดี เป็นตัวเชื่อมโยงในการส่งเสริมผลการปฏิบัติงานความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยใช้วิธีการวิจัยแบบวิเคราะห์เส้นทางโดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร 137 คน พนักงาน 411คน ในองค์กรต่างๆ ผลการศึกษาพบว่าสนับสนุนแบบจำลองที่กำหนดไว้ มีความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง และความหยุนตัวทั้งในกลุ่มผู้บริหารและบุคลากรทำงาน และพบว่ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Seligman อ้างในธีระพร อุวรรณ โณ (2555) Li (2002) ศึกษาความสัมพันธ์ทวนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรกลุ่มตัวอย่างคือ คนในเหมืองแร่ทองแดงของรัฐบาลสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 237 คน ผลการศึกษาพบว่า ทวนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนอกจากนี้ยังพบว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ของทวนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดีและความหยุนตัว สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า จิตวิทยาเชิงบวกคือความเชื่อของบุคคลว่าตนเองมีความสามารถทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำพฤติกรรมต่าง ๆ และยอมรับความผิดพลาด ทำให้เกิดผลการเรียนรู้ มองสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในทางที่ดี สามารถปรับตัวเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมนำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมที่สามารถวัด พัฒนาและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีความสุขในการทำงาน

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม

2.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมเป็นบริบทที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการอย่างมากมายจึงได้มีผู้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ ดังนี้

Sturman และ Kiehl (2553) ได้ให้ความหมายว่า การที่บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองได้รับความเห็นใจ ความห่วงใย ความเอาใจใส่ และการช่วยเหลือ โดยตรงในเรื่องของวัตถุประสงค์ เงิน เวลา การแบ่งเบาภาระ รวมทั้งการได้รับความแนะนำ การสอนงานและข้อมูลที่จะช่วยในการประเมินและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานจากสมาชิกในองค์กร ได้แก่ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาและภาวะความเครียดที่เกิดจากการขัดแย้งได้

ลัททิม สุกดี (2550) ได้ให้ความหมายสนับสนุนทางสังคมไว้ว่า การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอาทิเช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและครอบครัว การที่บุคคลจะได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลอื่นนั้นจะรวมถึงการได้รับความช่วยเหลือทางด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมจะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ช่วยลดความเครียดของบุคคลได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

ปิติมา ฉายโสภาส (2546) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม เช่น บิดา มารดา พี่น้อง ญาติ เพื่อนและผู้ร่วมงาน ทั้งด้านวัตถุ สิ่งของ ด้านการเงิน ข้อมูลข่าวสาร อารมณ์ การยอมรับนับถือ ได้รับความรัก เอาใจใส่บุคคลในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เชื่อว่ามีคนรักและสนใจมีคนยกย่อง และมองเห็น รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของ สังคม

นภาพิย์ ตั้งศรีจักร (2544) ให้ความหมายสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือด้านอารมณ์ สังคม สิ่งของและข้อมูลข่าวสาร จากบุคคลอื่นในเครือข่ายสังคมซึ่งเกิดจากการปฏิสัมพันธ์กัน นำมาซึ่งความรู้สึกที่ดีต่อกัน ผูกพันกัน ยอมรับนับถือกัน มีความพึงพอใจต่อกันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

Pender (1987) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ ได้รับความรัก รู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นที่ต้องการบุคคลอื่น โดยได้รับจากกลุ่มคนในระบบสังคมนั้นๆเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านจิตอารมณ์ วัตถุประสงค์ ข่าวสาร คำแนะนำ ซึ่งทำให้บุคคลสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

Thoit (1986) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลในสังคมได้รับความช่วยเหลือจากการมีการติดต่อสัมพันธ์กันของบุคคลในสังคมในด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านทรัพยากร ซึ่งการสนับสนุนช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญและตอบสนองต่อความเครียดได้ในระยะเวลาที่รวดเร็วขึ้น

House (1981) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย การให้การดูแลและการให้ความเชื่อถือไว้วางใจ การยอมรับนับถือ

เห็นถึงคุณค่าและการให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ได้แก่ คำแนะนำ ข้อมูล วัสดุสิ่งของหรือบริการ ต่างๆตลอดจนให้ข้อมูลย้อนกลับและข้อมูลเพื่อการเรียนรู้และการประเมินตนเอง

Brandt and Winert (1981) ให้ความสำคัญสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความรู้สึก อึดใจหรือพึงพอใจต่อความต้องการซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย ความรัก ความผูกพัน การรับรู้ตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การมีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น การได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่าและการได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และการสนับสนุนทางสังคมดังกล่าวมาจากแหล่งที่มาสนับสนุนทางสังคมที่มีความหลากหลาย

Cobb (1976) ให้ความสำคัญการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับ ข้อมูลที่ทำให้รับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีบุคคลที่ให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นถึงคุณค่า ยกย่อง นับถือ และได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น นอกจากนี้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความผูกพันซึ่งกันและกัน

Davis and Newstrom (1972) ได้ให้ความสำคัญของการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งภายในองค์กรที่ลูกน้องต้องการจะทำให้หัวหน้างานรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความเอาใจใส่ รู้สึกนับถือตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีค่า เมื่อความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้องมีความเชื่อใจและอบอุ่นใจ จะนำมาซึ่งสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี ซึ่งมีผลให้เกิดความพึงพอใจ รวมไปถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี การสื่อสารถือเป็นการสนับสนุนที่หัวหน้าควรมี นั่นคือ การให้ข้อมูลย้อนกลับต่อการปฏิบัติงาน ตอบคำถามที่ลูกน้องถาม ลูกน้องจะแสดงให้เห็นความรู้สึกว่ามีการสนับสนุนทางสังคมเกิดขึ้นภายในองค์กร

สรุป การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคล รู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความผูกพันซึ่งกันและกัน ได้รับความช่วยเหลือจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว ทั้งด้านอารมณ์สังคม ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากร ซึ่งการสนับสนุนจะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆช่วยลดความเครียดได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อบุคคลทั้งภาวะปกติและภาวะวิกฤตของชีวิต ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบบริการสุขภาพ โดยจะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดได้อย่างเหมาะสม (Brandt & Weinert, 1982) นอกจากนี้การสนับสนุนทางสังคมยังช่วยส่งเสริมความมีคุณค่าในตนเองให้กับบุคคล (Norbeck, 1982) และยังทำให้บุคคลเชื่อว่าเขาจะได้รับความรักความเอาใจใส่ ได้รับการยกย่องนับถือและมีคุณค่าเป็นส่วนหนึ่ง

ของสังคม สามารถให้สิ่งที่ดี ให้การบริการและการป้องกันให้กันและกัน ในเวลาคับขันหรือเวลาเกิดอันตราย (Cobb, 1976) จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้มีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับสนับสนุนทางสังคม ต่างๆกัน ดังนี้

Pender (1987) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลรู้ถึงความ เป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ ได้รับความรัก รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น โดยได้รับจากกลุ่มบุคคลในระบบของสังคม เป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านจิตอารมณ์ วัสดุอุปกรณ์ ข่าวสาร คำแนะนำซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม และได้แบ่ง แหล่งของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 5 ระบบ คือ

1. ระบบการสนับสนุนตามธรรมชาติ (Natural support system) ได้แก่ แหล่งสนับสนุนจากครอบครัว ญาติ พี่น้อง ซึ่งถือว่ามี ความสำคัญ มาก ที่ สุด ต่อ ผู้ป่วย (Jones & Dimond, 1982) เพราะครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อผู้ป่วยตั้งแต่วัยเด็ก เป็นแหล่งที่ ถ่ายทอดค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนพฤติกรรม การปฏิสัมพันธ์และประสบการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตอัน เป็นเครื่องมือสำคัญในการให้การสนับสนุนด้วย

2. ระบบการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน (Peer support system) เป็นการ สนับสนุนที่ผู้ป่วยได้รับจากบุคคลซึ่งมีประสบการณ์ มีความชำนาญในการที่จะค้นคว้าหาความ ต้องการ และสามารถติดต่อชักจูงผู้ป่วยโดยง่าย เป็นเหตุให้ผู้ป่วยเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ และสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เลวร้ายต่าง ๆ ในชีวิตได้

3. ระบบการสนับสนุนด้านศาสนา หรือแหล่งอุปถัมภ์ต่างๆ (Religious organizations of denomination) เป็นแหล่งที่จะช่วยให้ผู้ป่วยได้มีการแลกเปลี่ยนความเชื่อ ค่านิยม คำสั่งสอน คำแนะนำเกี่ยวกับวิถีการดำรงชีวิต และขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ได้แก่ พระ นิกบวช หมอสอนศาสนา กลุ่มผู้ปฏิบัติธรรม

4. ระบบการสนับสนุนจากกลุ่มวิชาชีพด้านสุขภาพ (Health professional support system) เป็นแหล่งสนับสนุนแห่งแรกที่ทำให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย ซึ่งจะมีความสำคัญต่อเมื่อ การสนับสนุนที่ได้รับจากครอบครัว เพื่อนสนิท และกลุ่มเพื่อน ยังไม่เพียงพอ

5. ระบบการสนับสนุนจากกลุ่มวิชาชีพอื่นๆ (Organized support system not directed by health professional) เป็นการสนับสนุนจากกลุ่มบริการ อาสาสมัคร กลุ่มช่วยเหลือ ตนเอง (Self-help groups) เป็นกลุ่มที่เป็นสื่อกลางที่ช่วยให้ผู้ป่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ในทางที่ส่งเสริมให้ผู้ป่วยสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในชีวิต

Thoits (1986) ได้อธิบายแนวคิดของการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่าเป็นระดับของ ความต้องการพื้นฐานที่จะได้รับการตอบสนอง โดยการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม ความ

ต้องการพื้นฐานทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก การยอมรับ ยกย่องการเห็นคุณค่า การเป็นเจ้าของความมีชื่อเสียง และความปลอดภัย ความต้องการพื้นฐานทางสังคมดังกล่าวจะได้รับการตอบสนองเมื่อได้รับการตอบสนองทางสังคม 3 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม (Socioemotional aid) เช่น การได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ ความเห็นอกเห็นใจ ความเข้าใจ การยอมรับ ยกย่องเห็นคุณค่า และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2. การได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational aid) ได้แก่ การได้รับคำแนะนำ ข่าวสาร

3. การได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrumental aid) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือด้านภาระงาน วัสดุอุปกรณ์ การช่วยเหลือครอบครัว และการช่วยเหลือทางการเงินทำให้บุคคลที่ได้รับการช่วยเหลือ สามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่รับผิดชอบได้ตามปกติ

House (1981) ให้แนวคิดการสนับสนุนทางสังคมว่าประกอบด้วย การสนับสนุน 4 ด้าน คือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) เป็นการให้การยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ ความรักและผูกพันต่อกัน

2. การสนับสนุนด้านการประเมินเปรียบเทียบพฤติกรรม (Appraisal support) ได้แก่ การเห็นพ้อง การรับรอง การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นในสังคมซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจ

3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information support) เป็นการให้ข้อมูล คำแนะนำ ข้อเท็จจริง การบอกแนวทางเลือกหรือแนวทางปฏิบัติ เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา

4. การช่วยเหลือด้านสิ่งของ (Instrument support) เป็นการช่วยเหลือโดยการหาเงินทุน เครื่องมือและบริการที่จำเป็น

Cobb (1976) ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นข้อมูลหรือข่าวสารที่ทำให้บุคคลเชื่อว่ามีคนรักคนสนใจ มีคนยกย่องและมองเห็นคุณค่าและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 ชนิดคือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลเชื่อว่าตนเองได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ และมีความใกล้ชิดสนิทสนม มีความผูกพันและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. การสนับสนุนด้านการยอมรับยกย่อง (Esteem support) เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่า และบุคคลอื่นให้การยอมรับนับถือและเห็นคุณค่าตนเอง

3. การสนับสนุนด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Socially support) เป็นข้อมูลที่บอกให้ทราบว่าบุคคลนั้นเป็น สมาชิกหรือส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคม และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในสังคมของตน

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม อาจกล่าวได้ว่าการแบ่งชนิดของการสนับสนุนทางสังคมของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดในการแบ่งชนิดของการสนับสนุนทางสังคมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามแนวคิดของ Thoits (1986) ซึ่งครอบคลุมและตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางสังคมที่จำเป็นของบุคคล ได้แก่ การตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย ก็ได้รับการสนับสนุนทรัพยากร การตอบสนองความต้องการด้านจิตใจ อารมณ์และสังคม ก็ได้รับการสนับสนุนทางด้านอารมณ์สังคมและการสนับสนุนทั้งด้านข้อมูลข่าวสาร อีกทั้งการสนับสนุนทางสังคมตามแนวคิดของ Thoits (1986) เชื่อว่าเป็นสิ่งช่วยส่งเสริมแรงจูงใจของบุคคลได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงคิดว่าการสนับสนุนทางสังคมตามแนวคิดของ Thoits (1986) มีความเหมาะสมที่จะนำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้มากกว่าแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่น ๆ

แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม

แหล่งของการสนับสนุนทางสังคมมีความเกี่ยวข้องกับชนิดและปริมาณของการสนับสนุนทางสังคม ทั้งนี้ชนิดของการสนับสนุนนั้นจะเปลี่ยนแปลงไปตามแหล่งที่ให้การสนับสนุน ส่วนปริมาณของการสนับสนุนทางสังคมจะขึ้นอยู่กับเครือข่ายสังคมที่ให้การสนับสนุน

Pender (1987) ได้แบ่งแหล่งที่ให้การสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 5 แหล่ง คือ

1. กลุ่มสนับสนุนตามธรรมชาติ
2. กลุ่มบุคคลใกล้ชิด
3. กลุ่มบุคคลทางศาสนา
4. กลุ่มบุคคลด้านสุขภาพ
5. กลุ่มวิชาชีพอื่นๆ

McElveen (1983) กล่าวถึงแหล่งของการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ ครอบครัว ญาติพี่น้องและเพื่อน ซึ่งครอบครัวและญาติพี่น้องเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่มีความสำคัญและใกล้ชิดกับบุคคลมากที่สุด โดยจะมีการติดต่อบ่อยครั้ง มีโอกาสแลกเปลี่ยนสิ่งของ บริการ ข้อมูล ข่าวสาร และช่วยเหลือในการแก้ปัญหา รองลงมาคือ กลุ่มเพื่อน

House (1981) ได้แบ่งแหล่งที่ให้การสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 7 แหล่ง

1. คู่สมรส
2. ญาติ
3. เพื่อน
4. เพื่อนบ้าน
5. ผู้บังคับบัญชา
6. ผู้ร่วมงาน
7. ผู้ให้บริการ เช่น ทีมสุขภาพ

Caplan (1980) ได้แบ่งแหล่งที่ให้การสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 แหล่ง คือ

1. ผู้บังคับบัญชา
2. ผู้ร่วมงาน
3. คู่สมรส เพื่อนและเครือญาติ

สำหรับแหล่งสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Caplan et al. (1980) ซึ่งได้แบ่งแหล่งสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 แหล่ง คือ (1) ผู้บังคับบัญชา (2) ผู้ร่วมงาน (3) คู่สมรส เพื่อนและเครือญาติ เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงจัดแหล่งการสนับสนุนทางสังคมใหม่ โดยแบ่งแหล่งสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 แหล่ง คือ (1) ผู้บังคับบัญชา (2) เพื่อนผู้ร่วมงาน (3) ครอบครัว

2.3 การสนับสนุนทางสังคมกับแรงจูงใจในการทำงาน

การได้รับการสนับสนุนทางสังคม เป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่อยู่ร่วมกันจำนวนมาก ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ในการทำงานจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ตั้งแต่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงบุคคลในครอบครัว หากบุคคลได้รับการยอมรับ สนับสนุนช่วยเหลือจากกลุ่มคนเหล่านี้ ก็จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจการปฏิบัติงาน

Bass (1998) กล่าวว่า บุคคลที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานจะสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ การสนับสนุนทางสังคมจะทำหน้าที่ขจัดหรือป้องกันความเครียดทำให้บุคคลมีความเข้มแข็งสามารถเผชิญกับสิ่งที่ยากได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมจะช่วยป้องกันผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ จากภาวะวิกฤตหรือการเปลี่ยนแปลงได้ (House, 1981) บุคคลที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะเป็นผู้ที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ (Dutton & Asford, 1993; Spreitzer & Quinn, 1996) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากการได้รับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ทิศทางและได้รับข้อมูลข่าวสารจะสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ (Baeker, 1992) แหล่งสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมาจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่ให้การสนับสนุนด้านอารมณ์ จะช่วย

สร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าและมีความเชื่อมั่นในตนเองรวมทั้งส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำ สอดคล้องกับ โสภณ สุภาพงษ์ (2542) กล่าวว่า หากผู้บริหารสามารถสร้างสภาพการทำงานให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีรายได้เหมาะสม สภาพแวดล้อมดี ส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากร และความรู้ให้ทุกคนเกิดความสุขกับการทำงานได้ ย่อมนำมาซึ่งการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งดีงามและเกษม ดันติผลาชีวะ (2545) กล่าวว่า ความสุขกับการทำงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม

งานวิจัยภายในประเทศ

ทัศนีย์ นิมนภาโรจน์ (2562) ศึกษาเรื่อง การรับรู้การบริหารของหัวหน้างาน และการสนับสนุนทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ประชากรที่ศึกษาคือ บุคลากร ในหน่วยงาน 8 หน่วยงาน ของฝ่ายสนับสนุนบริการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 150 คน ซึ่งมีผลการวิจัยพบว่า 1) พบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างอายุ ในการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการ ไม่พบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างเพศ สถานภาพสมรส อายุงาน ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษา 2) พบว่าการรับรู้การบริหารของหัวหน้างาน และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการ ทางบวก ระดับปานกลาง ($r = 0.426$ และ $r = 0.656$) 3) การรับรู้การบริหารของหัวหน้างานและการสนับสนุนทางสังคม ทั้งสองตัวแปรส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการได้ ร้อยละ 43.4 โดยการรับรู้การบริหารของหัวหน้างาน (SB) $B = 0.092$ การสนับสนุนทางสังคม (SS) $B = 0.722$

ปรียากร บุญญา (2559) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างได้แก่พยาบาลจำนวน 208 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษา พบว่า 1) ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยพบว่า การเป็นที่ยอมรับมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้าน การติดต่อสัมพันธ์ และด้านความรักในงาน ตามลำดับ การสนับสนุนทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาราย

ด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยทุกด้านอยู่ใน ระดับสูง โดยด้านการสนับสนุนด้านวัสดุสิ่งของหรือบริการ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ย ประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้ามากที่สุด รองลงมาคือด้านการให้บริการอย่างรวดเร็ว และทันเวลา ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน และคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ 2) พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน = $2.434 + 0.2986$ (การสนับสนุนทางสังคม) + 0.0475 (ความสุขในการทำงาน) โดยสมการนี้สามารถอธิบายประสิทธิภาพใน การทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลได้ร้อยละ 18.3 ($R^2 = 0.183$)

จุไรลักษณ์ เหลียงกอบกิจ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทุ่มเทในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 400 คน ได้จากการสุ่มหลายขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งในด้านการช่วยเหลือร่วมกัน ด้านการได้รับการยอมรับจากกลุ่มและการมีความสามัคคีภายในกลุ่ม ส่วนการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการทำงาน พบว่าการสนับสนุนทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กันกับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

มลธิรา สุนสุข (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์การรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจ ในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 352 คน ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของพยาบาลวิชาชีพ ในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางกับความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพยาบาลเมื่อได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่สูง ส่งผลให้ความเครียดในการทำงานน้อยจนเกิดเป็นความ

มั่นคงในการทำงาน แต่หากพยาบาลได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาในระดับต่ำจะทำให้เกิดความไม่มั่นคงในการทำงานได้

ประณต เถ้านิม (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการเรียนและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่าง คือนิสิต คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่กำลังเรียนชั้นปีที่ 2 ในปีการศึกษา 2548 และผ่านการเรียนวิชาศึกษาทั่วไปใน ชั้นปีที่ 1 มาแล้ว 5 รายวิชา รวมจำนวน นิสิตในกลุ่มตัวอย่าง 294 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ชุด คือ (1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวทั่วไป (2) แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเรียน 10 ด้าน (3) แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว จากเพื่อน และจากมหาวิทยาลัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ (t-test) สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว สถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยที่สำคัญมีดังนี้ 1) นิสิตมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทุกวิชาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี มีทัศนคติทางการเรียนที่ดี แต่ มีการบริหารเวลาในการเรียนอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลางค่อนข้างต่ำกว่าด้านอื่น ๆ และได้รับการ สนับสนุนทางสังคมจากมหาวิทยาลัยในระดับปานกลาง 2) ไม่พบว่านิสิตหญิงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมทุกวิชาและรายวิชาดีกว่านิสิตชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่นิสิตหญิงมีพฤติกรรมกรรมการเรียนโดยรวมและบางด้านเหมาะสมมากกว่านิสิต ชาย และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและจากเพื่อนมากกว่านิสิตชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 3) นิสิตที่เรียนในสาขาวิชาแตกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งรายวิชาและรวมทุกวิชาแตกต่างกัน แต่มีพฤติกรรมกรรมการเรียนและได้รับการสนับสนุนทางสังคมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเรียนกับการ ได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งรายวิชาและรวมทุกวิชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) แรงจูงใจทางการเรียน เป็นตัวแปรด้านพฤติกรรมกรรมการเรียนเพียงตัวเดียวที่เข้าทำนายผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สายสมร เกลยภิตติ (2544) ศึกษาวิจัยผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน

ของพยาบาลประจำการพบว่า การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน ด้านการสนับสนุน ด้านข้อมูล ข่าวสาร ด้านทรัพยากร และด้าน โอกาส ตลอดจนการได้รับข้อมูลข่าวสารป้อนกลับเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานจากหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่งผลให้พยาบาลประจำเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้พยาบาล ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ธารกมล อนุสิทธิ์ศุภการ (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและ พฤติกรรมการเผชิญความเครียด กับความเครียดในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 285 คน ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมที่ หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับจากผู้ร่วมงาน จากเพื่อน และจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า การสนับสนุนทางสังคม จากผู้ร่วมงานและจากเพื่อนมีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความเครียดในบทบาทโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในบทบาทโดยรวมของหัวหน้างานหอผู้ป่วย

งานวิจัยต่างประเทศ

Macphee and Scott (2002) ได้ศึกษา เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมสำหรับ พยาบาลที่มีเครือข่ายในชนบทที่อยู่ในรัฐโคโนราโค พบว่า ลักษณะเด่น คือ การสนับสนุนช่วยให้ เกิดการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ช่วยเหลือกันในกรณีที่เกิดที่มีเหตุการณ์วิกฤตร่วมกันของพยาบาล ใน ส่วนของผู้บริหาร พบว่ามีการสนับสนุนในที่ทำงานมีผลต่อการทำหน้าที่การบริหารอย่างมี นัยสำคัญ โดยเฉพาะการประเมินเพื่อการสนับสนุนนั้น ผู้บริหารบางคนมีการสะท้อนเพื่อให้ พยาบาลได้รับปรุงตนเองเพื่อพัฒนางานและตนเอง นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัย พบว่า การสนับสนุน ด้านกายภาพและอารมณ์ของพยาบาลในชนบทมีความต้องการการสนับสนุนด้านอารมณ์มากกว่า พยาบาลในเมือง นอกจากนี้ยังพบว่า การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์มีผลต่อความมั่นคง ทางด้านอารมณ์ของพยาบาลและการพัฒนาองค์ความรู้ของพยาบาล การวิจัยนี้ยังพบว่า บุคลิกภาพ ของพยาบาลมีผลต่อการสนับสนุนทางสังคมภายในบริบทของการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบมุ่งมั่น (Type A personality) การสนับสนุนทางสังคมจะไม่ เกิดผลดี เมื่อเผชิญกับความเครียดสูงจากการทำงาน แต่ตรงกันข้ามอาจทำให้ความเครียดเพิ่มมา กขึ้น ย่อมทำให้สภาพงานมีความเครียดสูง รายงานวิจัยนี้ยังพบว่าพยาบาลที่มีเพศต่างกันมีผลต่อการ สนับสนุนทางสังคมต่างกัน โดยเฉพาะพยาบาลเพศชายจะมีความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนทาง

สังคมต่างกับพยาบาลเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากรับรู้ว่าได้รับการนิเทศการดูแลจากผู้บังคับบัญชาต่างกัน ดังนั้นพยาบาลเพศชายจะแสดงด้วยการมีความถี่ของการลามากกว่าพยาบาลเพศหญิง

Smith and Tziner (1998) ทำการวิจัยพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลในประเทศแคนาดา เพื่อศึกษาผลของการสนับสนุนทางสังคมต่อความเหมาะสมกันระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมและความล้า พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์กับการหมดไฟในงานในบางมิติ เช่น การหมดแรงด้านอารมณ์ (Emotional burnout) และยังพบว่าความเหมาะสมกัน (Fit) ยังมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

Chapman (1997) พบว่า พยาบาลที่ทำงานในหน่วยการดูแลเฉียบพลัน (Acute care) 200 คน เมื่อรับรู้ว่ามี การสนับสนุนทางสังคมน้อยลงจะรับรู้ต่อความเครียดบ่อยขึ้นและมากขึ้น ผลการศึกษาที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจะเกิดขึ้น ได้ต้องมีลักษณะการส่งเสริมพลังอำนาจ คือ การเพิ่มการเข้าถึงข้อมูล (Access to information) การเพิ่มโอกาส (Opportunity) การมีแหล่งช่วยเหลือ การให้อำนาจในการทำงานจะส่งผลต่อสุขภาพจิตและประสิทธิผลของงานพยาบาล

Chipboga and Bailey (1986) ศึกษาความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในหอผู้ป่วยหนักและหอผู้ป่วยอายุรกรรมและศัลยกรรม พบว่าพยาบาลที่ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้ตรวจการและผู้ร่วมงาน รับรู้ว่าตนเป็นที่ต้องการของผู้ป่วย จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานต่ำและยังพบว่าพยาบาลมีการปรับตัวต่อความเครียดได้ดี การที่มีสิ่งรบกวนในชีวิตประจำวันสูงจะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูง

Stubbs and Rooks (1985) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคม ความเครียดในการทำงานกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยจิตเวช หอผ่าตัดและหอผู้ป่วยอายุรกรรม ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลทั้ง 4 แผนกมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานไม่แตกต่างกัน พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักและหอผ่าตัด ได้แรงสนับสนุนทางสังคมมากกว่าพยาบาลในหอผู้ป่วยจิตเวช พยาบาลที่มีความเครียดในการทำงานน้อยและได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมมาก จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานต่ำ

Brand & Weinert (1981) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมเรื่อง The PRO-A Social support measure ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อความเครียดของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการได้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือกลุ่ม
2. ด้านความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

3. ด้านการได้รับความช่วยเหลือหรือคำแนะนำและสิ่งของจากบุคคลอื่น
4. ด้านการได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาและมีโอกาสที่จะเอื้อประโยชน์ต่อผู้อื่น
5. ด้านความรักใคร่ ผูกพัน ใกล้ชิดสนิทสนมกัน

Cohen and Wills (1985) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเครียด การสนับสนุนทางสังคม และสมมติฐานบัฟเฟอร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคคลเมื่อได้รับการสนับสนุนทางด้านการเห็นคุณค่าด้วยการให้การฟังพา ให้ความช่วยเหลือเมื่อเผชิญกับปัญหา ให้การยอมรับและยกย่องเมื่อตนประสบความสำเร็จอันจะทำให้บุคคลนั้นที่ได้รับการสนับสนุนมีความรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสามารถ ซึ่งส่งผลต่อการประเมินความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง

Cobb (1976) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของการสนับสนุนทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่ความรู้สึกว่าตนเองได้รับความรัก มีบุคคลอื่นรอบ ๆ ข้างคอยให้ความสนใจ เอาใจใส่ดูแลเห็นคุณค่าในตัวของเขาและมีความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากบุคคลอื่นรอบ ๆ ข้าง ทั้งในด้านวัตถุประสงค์ของ เครื่องใช้หรือได้รับการดูแลช่วยเหลือตนเองเผชิญกับสถานการณ์ไม่พึงประสงค์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกว่าคุณค่า

จากการทบทวนวรรณกรรมการสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานสำหรับการศึกษาเกี่ยวกับงานสาธารณสุขภายในประเทศยังมีไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเรื่อง ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ก่อให้เกิดการขาดแรงจูงใจในการทำงาน

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ (motive)

ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีค่ามาก ดังนั้น สิ่งที่สำคัญของผู้บริหารก็คือต้องเอาใจใส่ดูแลสวัสดิการต่างๆ และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานอย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนผู้ปฏิบัติงานก็ต้องปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ตนเองและองค์กร แต่การปฏิบัติงานแต่ละบุคคลย่อมทำได้แตกต่างกัน แม้ว่าจะมีความสามารถและมีสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกัน แต่ยังมีอีกสิ่งหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและผลงานของเขาก็คือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตนเองก็จะเป็นแรงผลักดันการทำงานตามไปด้วย ในฐานะที่เป็นผู้บริหารทางการสาธารณสุข ซึ่งมีหน้าที่ในการบังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็น

ผู้นำนโยบายขององค์กรมาสู่ปฏิบัติ มีการใช้อำนาจในการบริหารงาน แรงจูงใจภายในตัวผู้บริหารย่อมมีส่วนผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงพฤติกรรมออกมาในขณะที่บริหาร โดยมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่ต้องเข้าใจปัจจัยแรงจูงใจของผู้บริหาร

3.2 ความหมายของแรงจูงใจ

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอันมีที่มาจากกระบวนการเรียนรู้ภายในตนเอง หรือจากสภาพแวดล้อมภายนอก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมตามจริงหรือสภาพแวดล้อมที่ถูกสร้างขึ้น โดยองค์กร

ชูศักดิ์ เจนประโคน (2543) อธิบายว่าแรงจูงใจเป็นการนำปัจจัยต่างๆ มาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการและปัจจัยต่างๆ ที่นำมาใช้อาจเป็นรางวัล การลงโทษ เพื่อให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง

คารุณี พานทอง และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2542) อธิบายว่า แรงจูงใจ เป็นการนำปัจจัยต่างๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยเน้นว่าบุคคลต่างมีพื้นฐานของประสบการณ์ ความต้องการ ตลอดจนความรู้ ความเข้าใจในบางสิ่งอยู่ก่อนแล้ว

พนัส พันนาคินทร์ (2542) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร มาตรการต่าง ๆ เหล่านี้เพื่อเป็นการกระตุ้นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม เพื่อให้เกิดความต้องการของผู้บริหารในส่วนผู้ปฏิบัติงานใช้พลังและความสามารถอย่างเต็มที่

สมพร สุทัศนีย์ (2542) อธิบายว่าแรงจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งพฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมการทำงาน

Robbins (2005) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความตั้งใจในการกำหนดทิศทางและความต่อเนื่องของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Greenberg and Baron (2003) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ปลุกเร้า กำหนดทิศทางของมนุษย์และรักษาพฤติกรรมของมนุษย์ให้บรรลุถึงเป้าหมาย

Schermerhorn, Hunt, and Osborn (2000) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นอิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Good and Brophy (1997) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการริเริ่มแนวทางและความพยายามของพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมาย

Hodgetts (1999) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นแรงควบคุมพฤติกรรม เกิดจากต้องการพลังกดดัน หรือความปรารถนาที่ผลักดันให้บุคคลต่อสู้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

Hodgetts (1999) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นแรงควบคุมพฤติกรรม เกิดจากต้องการพลังกดดัน หรือความปรารถนาที่ผลักดันให้บุคคลต่อสู้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

Steers and Portor (1971) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะ พยายาม เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง เป็นการนำปัจจัยต่างๆที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดัน ชักนำ โน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะ พยายาม ปลูกเร้า กำหนดทิศทาง แสดงออกอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์หรือเงื่อนไขที่ต้องการโดยใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ความต้องการ ที่จะให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามที่องค์กรหรือหน่วยงานคาดหวังไว้ เพื่อสนองตอบความต้องการที่จะให้บรรลุผลสำเร็จ

3.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อคุณภาพและปริมาณการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดของบุคคลขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงต้องเข้าใจว่า อะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และต้องตอบสนองและวิธีการการทำงานของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

การจูงใจในการทำงานของพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงาน มีความสำคัญมาก สามารถสรุปได้ คือ

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อ พฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงาน ถ้าบุคคลมี แรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้บุคคลขยันขันแข็ง กระตือรือร้น มุ่งมั่น ทุ่มเทให้งานประสบความสำเร็จ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่น มานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อ งาน และหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป เมื่องานนั้นสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีปฏิบัติงานใหม่ๆ ทำให้เกิดวิธีการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม หรือประสบความสำเร็จมากกว่าเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะมีลักษณะมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้เกิดความก้าวหน้า และการมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

นรา สมประสงค์ (2544) ได้กล่าว ความสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่การปฏิบัติงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้คนในองค์กรมีความรักในหน่วยงาน
4. ช่วยเสริมสร้างความความรัก ความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

ของบุคคลในหน่วยงาน

5. ช่วยให้การควบคุมการปฏิบัติงานดำเนินไปได้ด้วยความราบรื่น
6. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
7. ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับ ที่ต้องทำหน้าที่จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและของผู้อื่น ทำให้รู้วิธีที่จะปฏิบัติและตอบสนองความต้องการนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดี สิ่งสำคัญที่สุด และเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของผู้บริหารองค์กรที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานให้มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

3.4 การสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบขึ้นจากแรงกระตุ้น 2 ด้าน คือ แรงกระตุ้นจากภายในและแรงกระตุ้นจากภายนอก โดยมีรายละเอียดวิเชียร วิทยอุดม (2547) ดังนี้

1. แรงกระตุ้นภายใน (Internal Inspiration) อธิบายได้ดังนี้

1.1 การตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อกำหนดอนาคตและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะกระตุ้นในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1.2 ความท้าทาย (Challenge) เป้าหมายที่บุคคลตั้งเอาไว้ที่ทำให้ก้าวไปจนประสบความสำเร็จ แต่ที่สำคัญเป้าหมายจะต้องไม่ไกลเกินที่จะปฏิบัติได้ เพราะจะกลายเป็นความฝันไม่อาจปฏิบัติได้จริง

1.3 ความมั่นใจ (Confident) บุคคลต้องมั่นใจในความสามารถของตนเอง ความพยายาม ความพากเพียรและมีความอดทน ซึ่งจะนำมาสู่ความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

1.4 คำมั่นสัญญา (Commitment) บุคคลต้องมีคำมั่นสัญญากับตัวเองในการที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การที่จะประสบความสำเร็จให้ได้นั้น คำมั่นสัญญานี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลสร้างวินัยในตัวเอง เพื่อก้าวสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลจะต้องวางเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน มิใช่การทำงานแบบวันต่อวัน เพื่อสร้างแรงจูงใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. แรงกระตุ้นภายนอก (External Inspiration) อธิบายได้ดังนี้

2.1 สถานที่ทำงาน บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย

2.2 เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร

2.3 กฎ กติกา ระเบียบ และการลงโทษ

2.4 การให้คำชมเชย หรือของรางวัลในความสำเร็จ

2.5 คำตำหนิ หรือการสอนสั่งต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เราประสบความสำเร็จ

2.6 สิทธิ ผลประโยชน์ รายได้ หรือสวัสดิการต่างๆ ที่พอเหมาะ

เป็นแรงกระตุ้นจากภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ แต่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลมองมุมบวก เพื่อที่จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

การสร้างแรงจูงใจสามารถทำได้หลายแนวทาง และต้องสอดคล้องกับสาเหตุหรือที่มาของแรงจูงใจ ฝ่ายแนะแนวการศึกษา (2550) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการ ในแต่ละขั้นก็จะมีสิ่งจูงใจที่แตกต่างกัน

2. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับสิ่งจูงใจ จากที่กล่าวว่า สิ่งจูงใจเป็นแรงจูงใจภายนอกซึ่งอาจเป็นวัตถุ สัญลักษณ์ คำพูด ท่าทีของบุคคลแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในบุคคลใช้เป็นการจูงใจในการทำงานได้ ดังนั้นผู้บริหาร จึงควรทำความเข้าใจกับพนักงานแล้วใช้สิ่งที่พอใจมาเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมตามต้องการ

3. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของการตื่นตัว ในระดับที่พอดีมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายที่ดีกว่าระดับอื่น ดังนั้น ในองค์การจึงควรจัดบรรยากาศที่เหมาะสม ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานวิธีการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในภาวะตื่นตัว เช่น การจัดสภาพแวดล้อม แสง เสียงเหมาะสมด้วยตนเอง และมีอำนาจตัดสินใจในพื้นที่รับผิดชอบและในงานที่ปฏิบัติ

4. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของการคาดหวัง การตั้งระดับที่เป็นไปได้พอดีและเหมาะสมสำหรับตนเอง ซึ่งค่านิยมของบุคคลจะเป็นสิ่งกระตุ้น

หรือสิ่งท้าทาย และพยายามให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจึงต้องทำความเข้าใจ และสื่อสารที่ดีให้เกิดแก่นพนักงาน เพื่อให้ความคาดหวังนั้น เป็นสิ่งที่เป็นไปได้

การสร้างแรงจูงใจหรือการเสริมสร้างพลังให้เกิดขึ้น ในตัวบุคคลนั้น ไม่ใช่เรื่องยาก หากทราบถึงสาเหตุและที่มาของแรงจูงใจ การทำงานต้องพบกับอุปสรรค หากมีความพยายาม มุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน อุปสรรคที่พบก็ไม่ใช่ปัญหาและเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน

3.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

การศึกษาแรงจูงใจของมนุษย์ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการศึกษาแตกต่างกันไปหลายๆด้าน โดยจำแนกกลุ่มทฤษฎีแตกต่างกันไป เช่น จำแนกจากความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ตามลักษณะของแรงจูงใจภายในและภายนอก ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

Maslow กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมาก สามารถอธิบายโดยใช้ แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจเป็น หัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” และเป็น การยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่ง แล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆอยู่เสมอ

Maslow กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิด และความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไป เป็นลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need –Hierarchy Conception of Human Motivation) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็นลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs)
4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem Needs)
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs)

ลำดับความต้องการของ Maslow มีการเรียงลำดับชั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อน บุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับโดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจ สังเกตเห็นได้ชัดมากที่สุด เป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส เกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่าและถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลว ที่จะสนองก็จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตามถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจบุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่นๆไม่ปรากฏ หรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป เช่นคนที่อดอยากหิวโหยเป็นเวลานาน จะไม่สามารถสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อโลกได้ บุคคลเช่นนี้จะหมกมุ่นอยู่กับการจัดหาบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้มีอาหารไว้รับประทาน Maslow อธิบายต่อไปว่า บุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกเป็นสุขอย่างเต็มที่เมื่อมีอาหารเพียงพอสำหรับเขาและจะไม่ต้องการสิ่งอื่นใด

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคล ก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง Maslow กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็กๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็กๆ ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ตัวอย่างทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดังๆหรือเห็นแสงสว่างมากๆ แต่ประสบการณ์ และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป ดังคำพูดที่ว่า “ฉันไม่กลัวเสียงฟ้าร้องและฟ้าแลบอีกต่อไปแล้ว เพราะฉันรู้ธรรมชาติในการเกิดของมัน” เมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วยตัวอย่างเด็กที่ประสบอุบัติเหตุขาหักก็จะรู้สึกกลัวและอาจแสดงออกด้วยอาการผื่นร้าย และความต้องการที่จะได้รับความปกป้องคุ้มครอง และการให้กำลังใจ Maslow กล่าวว่าพ่อแม่ที่เลี้ยงดูลูกอย่างไม่กวัดจันและตามใจมากเกินไป จะไม่ทำให้เด็กเกิดความรู้สึกว่าได้รับความ พึงพอใจจากความต้องการความปลอดภัย การให้นอนหรือให้กินไม่เป็นเวลา ไม่เพียงแต่ทำให้เด็กสับสนเท่านั้น แต่ยังทำให้เด็กรู้สึกไม่มั่นคงในสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวสัมพันธ์ภาพของพ่อแม่ที่ไม่ดีต่อกัน เช่น ทะเลาะกันทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกัน พ่อแม่แยกกันอยู่ หย่า ตายจากไป สภาพการณ์เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกที่ดีของเด็ก ทำให้เด็กรู้ว่าสิ่งแวดล้อมต่างๆไม่มั่นคงไม่สามารถคาดการณ์ได้และนำไปสู่ความรู้สึกไม่ปลอดภัยความ

ต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อบุคคลแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้ว แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชี หรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่างๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงเพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบการจัดการของตนเองให้มีเหตุผลและวิถีทางต่างๆ ที่ทำให้บุคคลรู้สึก “ปลอดภัย”

1.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs)

เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น เป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้ง ไม่มีใครยอมรับหรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อนๆ ญาติพี่น้องสามีหรือภรรยาหรือลูกๆ ได้ลดน้อยลงไป นักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้านจะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่ง และจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

Maslow มีความคิดขัดแย้งกับกลุ่ม Sigmund Freud ที่ว่าความรักเป็นผลมาจากการทดแทนสัญชาตญาณทางเพศ สำหรับ Maslow ความรักไม่ใช่สัญลักษณ์ของเรื่องเพศ อธิบายว่าความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี ความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน 2 คน จะรวมถึงความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน นอกจากนี้ Maslow ยังย้ำว่าความต้องการความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่น และรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรักและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้าง โดดเดี่ยวและเสียใจแล้ว กล่าวโดยสรุป Maslow มีความเห็นว่าบุคคลต้องการความรักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการขาดสิ่งนี้มักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความคับข้องใจทำให้เกิดปัญหาการปรับตัว และความยินดีในพฤติกรรมหรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่างๆ สิ่งที่ต้องสังเกตประการหนึ่ง ก็คือมีบุคคลจำนวนมากที่มีความลำบากใจที่จะเปิดเผยตัวเองเมื่อมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับเพศตรงข้าม เนื่องจากกลัวว่าจะถูกปฏิเสธความรู้สึกเช่นนี้ Maslow กล่าวว่าสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในวัยเด็กการได้รับความรักหรือการขาดความรักในวัยเด็กย่อมมีผลกับการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะ และการมีทัศนคติในเรื่องของความรัก Maslow เปรียบเทียบว่าความต้องการความรักก็เป็นเช่นเดียวกับรถยนต์ ที่สร้างขึ้นมาโดยต้องการก๊าซหรือน้ำมันนั่นเอง (Maslow, 1970)

1.4 ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem Needs)

เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผล และทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลง และมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือ มนุษย์ต้องการที่จะได้รับความยกย่องนับถือ ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others)

1.4.1 ความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่างๆ และมีชีวิตที่เด่น ได้รับการยอมรับ

1.4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ ยกย่อง ได้รับการยอมรับ โสณ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวชื่นชมยินดี ต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่ตนกระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าว่าความสามารถของตนได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ก็เป็นเช่นเดียวกับธรรมชาติของลำดับขั้นในเรื่องความต้องการด้านแรงจูงใจตามทัศนะของ Maslow ในเรื่องอื่นๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตนั้นคือ บุคคลจะแสวงหาความต้องการได้รับการยกย่อง ก็ต่อเมื่อภายหลังจากความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ได้รับการตอบสนองความพึงพอใจของเขาแล้ว และ Maslow กล่าวว่ามันเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะย้อนกลับจากระดับขั้นความต้องการในขั้นที่ 4 กลับไปสู่ระดับขั้นที่ 3 อีกถ้าความต้องการระดับขั้นที่ 3 ซึ่งบุคคลได้รับไว้แล้วนั้นถูกกระทบกระเทือนหรือสูญสลายไปความพึงพอใจของความต้องการได้รับการยกย่องโดยทั่วไป เป็นความรู้สึกและทัศนคติ ของความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้สึกว่าคุณค่า การมีพลังกำลัง การมีความสามารถ และความรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่อย่างมีประโยชน์และเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นต่อโลก ในทางตรงกันข้ามการขาดความรู้สึกต่าง ๆ ดังกล่าวย่อมนำไปสู่ความรู้สึกทัศนคติของปมด้อยและความรู้สึกไม่พอเพียง เกิดความรู้สึกอ่อนแอและช่วยเหลือตนเองไม่ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการรับรู้ตนเองในทางลบ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกหวาดกลัวรู้สึกว่าตนเองไม่มีประโยชน์ และสิ้นหวังในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิตและประเมินตนเองต่ำกว่าชีวิตความเป็นอยู่กับการได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้อื่นอย่างจริงจังใจมากกว่าการมีชื่อเสียงจากสถานภาพหรือการได้รับการประจบประแจง การได้รับความนับถือยกย่อง เป็นผลมาจากความเพียรพยายามของตน และความต้องการนี้อาจเกิดอันตรายขึ้นได้ ถ้าบุคคลนั้นต้องการคำชมเชยจากผู้อื่นมากกว่าการ

ยอมรับความจริงและเป็นที่ยอมรับกันว่า การได้รับความนับถือยกย่องมีพื้นฐานจากการกระทำของบุคคลมากกว่าการควบคุมจากภายนอก

1.5 ความต้องการความสำเร็จของชีวิต (Self-actualization Needs)

ความต้องการความสำเร็จของชีวิต คือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระ และความรักนิยมนอง องค์กรได้พยายามจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ท้าทายแก่พวกเขา ความต้องการความสำเร็จของชีวิต หน้าที่การงาน คือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเอง ด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่ Maslow เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะถูกเรียงลำดับจาก “ต่ำสุด” ไปยัง “สูงสุด” และกล่าวว่าเมื่อต้องการ ณ ระดับ “ต่ำสุด” ร่างกายได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ณ ระดับ “สูงขึ้น” ต่อไป ความปลอดภัย จะมีความสำคัญมากที่สุดตามลำดับต่อไป

ตามทฤษฎีของ Maslow แล้ว บุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อนที่จะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูง ยิ่งกว่านั้นเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งถูกตอบสนองแล้วความต้องการนี้จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจต่อไปอีก

ทฤษฎีของ Maslow ถูกสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ได้ถูกตอบสนองจะเป็นปัจจัยที่ปลุกเร้าพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองตามสมควรแล้วความต้องการเหล่านี้จะหยุด

2. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

ทฤษฎีนี้ อธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มา ซึ่งความต้องการความสำเร็จไม่ได้ได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของตน ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็วในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นวิธีการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของ McClelland ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

2.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อนำมาสู่ความสำเร็จ จากการศึกษาของ McClelland พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะชอบการแข่งขันชอบงานลักษณะที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อจะได้ประเมินผลงานของตนเอง บุคคลนั้นต้องมีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และต้องกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลวหรือไม่ประสบความสำเร็จ

2.2 ความต้องการความผูกพัน (Need Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

2.3 ความต้องการอำนาจ (Need Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่นและจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ McClelland กล่าวว่า ทุกคนมีความต้องการทั้ง 3 ด้านอยู่ภายในตัวเอง แต่มีระดับมากน้อยแตกต่างกันไป บุคคลที่มีความต้องการด้านใดสูงจะแสดงออกมาให้เห็นเด่นชัดเป็นบุคลิกลักษณะส่วนบุคคล ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

3. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

3.1 ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs (E))

เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุดประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย บวกด้วยความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคงตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงิน โบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

3.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R))

เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่นการจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G))

เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่อง บวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเอง ให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

4. ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (Herzberg's Motivation Hygiene Theory)

Herzberg, Mausner and Synderman (Herzberg, Mausner & Synderman, 1959) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจเป็นที่นิยมแพร่หลายคือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory) โดยแบ่งได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานโดยมีประสิทธิภาพ หรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น

4.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในทำงานที่ทำมากขึ้น เช่นการได้รับความสำเร็จในงาน การได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา งานที่ตนรับผิดชอบเป็นลักษณะงานที่ทำทนายเหมาะสม ตรงกับระดับความสามารถของตน มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสามารถพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมีสองขั้นตอน คือตอนแรกผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่า ปัจจัยด้านจูงใจไม่ขาดแคลนหรือขาดตกบกพร่อง เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้าง

เหมาะสม งานที่ได้รับมอบหมายมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมเหมาะสมปลอดภัย ผู้ปฏิบัติงานพอใจ ในงานที่ปฏิบัติหรือที่ได้รับมอบหมาย ในตอนที่สองคือการให้โอกาสที่จะได้รับจากปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จในผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบเหมาะสมตาม สัดส่วน มีโอกาสใช้ความสามารถของตนในงานสำคัญ การตอบสนองด้วยปัจจัยจูงใจก่อน จะทำ ให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจ แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจซึ่ง จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาก ขึ้น Herzberg ได้ลดความต้องการห้าขั้นของ Maslow เหลือเพียงสองระดับ คือ ปัจจัยจูงใจเทียบได้ กับการสนองต่อความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จในชีวิต)

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ได้แก่ทฤษฎีความต้องการของ Maslow ทฤษฎีแรงจูงใจไฟว์สัทธิร์ของ Mc-Clelland ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg และทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer โดยสังเคราะห์ ปัจจัยแรงจูงใจที่เป็นความต้องการของมนุษย์ที่เป็นตัวกระตุ้นให้ บุคคลอยากทำงานมากที่สุดมี 3 ด้าน คือ 1) ด้านความต้องการของบุคคล ได้แก่ ความเชื่อมั่นใน ศักยภาพของตนเอง การได้รับการยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับการยก ย่อง 2) ด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ หน้าที่และความรับผิดชอบ รายได้สวัสดิการต่างๆ ความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพ และ 3) ด้านบรรยากาศขององค์กร ได้แก่ การไว้วางใจจากผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงาน ความสนใจของผู้บริหาร ความรู้สึกในการทำงานเป็นทีม

3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

งานวิจัยภายในประเทศ

วัชรระ แยมชู (2563) ศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ผลการวิจัย พบว่า พนักงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนัก งานใหญ่ โดย ภาพรวมอยู่ใน ระดับ มากที่สุด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนัก งานใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือด้านความมั่นคง รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานด้านความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและอันดับสุดท้ายคือด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กัศราภรณ์ ชนะการณ (2561) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร โรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา จำนวน 104 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลาอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากร โรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัด สงขลาทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความ มั่นคง ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตัว แปรที่เข้าในสมการถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมของบุคลากร โรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าเพียง 1 ปัจจัย 1 ตัวแปรหุน ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา ตอนปลาย/ปวช/ปวส ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของบุคลากร โรงพยาบาล บางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยดังกล่าว สามารถร่วมกันทำนายพยากรณ์ได้ร้อยละ 5.80 แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรพบว่า โรงพยาบาลบางกล้า ควรมีสวัสดิการต่างๆเพิ่มมากขึ้น เช่น ประกันสังคม OT และ วันลา รวมทั้งควรมีค่าตอบแทนให้มากกว่านี้ และควรเพิ่มกำลังคนในการทำงานที่สร้างแรงจูงใจใน การทำงานให้บุคลากร

กัตติกา อร่ามโชติ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรม ทหารพรานที่ 48 จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.20 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.21 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.14 ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.12 และด้านลักษณะการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.95 ตามลำดับจากมากไป น้อย ส่วนทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนครราชสีมาที่มีระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนอายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมที่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเพศ ตำแหน่ง(ชั้นยศ) สถานภาพสมรสที่ แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสถานะของอาชีพ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับ มาก ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ถนัดชัย ธนะสูตร (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยส่วนแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุด 4) แรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนมีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานคือตัวแปรที่มีค่าพยากรณ์มากที่สุดและ 5) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาด้านสภาพวิชาชีพและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือ รัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุขควรส่งเสริมให้มีกฎหมายรองรับความเป็นวิชาชีพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในระดับสถานีอนามัยที่ยังไม่มีสภาวิชาชีพรองรับการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้มีบทบาท มี

ความเสมอภาคหรือโอกาสเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น ๆ นอกจากนั้น ในการพิจารณาความดีความชอบ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผู้บังคับบัญชาควรยึดหลักคุณธรรมควบคู่กับผลสัมฤทธิ์

อนันต์ ไชยกุลวัฒนา และ จุริรัตน์ จันทะมุด(2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ แผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 105 คน เนื่องจากบทบาทหน้าที่หลักของพยาบาลประจำการ แผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี ต้องรับผิดชอบดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะโรคเรื้อรังเป็นจำนวนมากซึ่งเป็นงานที่ก่อให้เกิดความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยจูงใจกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอก อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$) โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนแรงจูงใจในด้านโอกาสความก้าวหน้าของงานจะต่ำกว่าด้านอื่น ($\bar{X} = 3.52$) อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยอนามัยกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ส่วนแรงจูงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 2.60$) เมื่อหาความสัมพันธ์พบว่าเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.01$) ส่วนปัจจัยภายนอกไม่พบความสัมพันธ์เชิงสถิติกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจโดยรวมของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ถึงแม้ว่าในด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าของงานจะอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

รัชดาภรณ์ ทูมมาสุทธิ์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ รายได้ ประจำและแรงจูงใจในการทำงานทุกปัจจัย ยกเว้นด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จงดี ลัทธาลากุล (2551) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล ท่าแซะ จังหวัดชุมพร การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรศึกษาได้แก่ข้าราชการ และลูกจ้างทั้งหมด 150 คน ที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร การศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร มีแรงจูงใจในระดับมาก โดยแรงจูงใจจากปัจจัยภายในสูงกว่าแรงจูงใจภายนอก 2) ปัจจัยจูงใจภายในการปฏิบัติงานของปฏิบัติงานโรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านรายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน 3) ปัญหาที่พบได้แก่ปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพในการทำงาน การสื่อสาร

และประสานงาน ข้อเสนอแนะได้แก่ ผู้บริหารควรกำหนดกฎเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน พิจารณาจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้น มองผู้บังคับบัญชาในแง่ดีและใช้เทคนิคต่างๆ ในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ การสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน การให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การสร้างระเบียบสื่อสารที่มีคุณภาพ การเปิดให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น รวมทั้งการแสดงความสนใจห่วงใยผู้บังคับบัญชา

วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมี แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก โดยพบว่าการกระตุ้นโดยรวมมีระดับแรงจูงใจมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านผลสำเร็จ ของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะ และขอบเขตงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยบำรุงรักษา โดยรวมมีระดับแรงจูงใจ มาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้าน ค่าตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ไม่ เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน เพศชายมีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับเพศหญิง ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มี ระดับแรงจูงใจแตกต่างกับทุกช่วงอายุงานในหน้าที่การงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน ของธนาคาร พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกับทุกช่วงอายุงาน

วนิดา เกิดศิริ (2549) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ใน ระดับมาก ได้แก่ ในด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ย 3.89 ในด้านความรับผิดชอบในงานมีค่าเฉลี่ย 3.80 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือค่าเฉลี่ย 3.73 ในด้านลักษณะงานค่าเฉลี่ย 3.60 ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานค่าเฉลี่ย 3.25 ตามลำดับ

ณิรพัฒน์ แผ่นทอง (2548) ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและความรักใน ที่ทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าปัจจัย ส่วนบุคคลในเรื่องของ เพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้แรงจูงใจใน การทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีผลทำให้แรงจูงใจ ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิริสิตา ลีम्मมหาคุณ (2546) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมความเป็นผู้นำของพยาบาลหัวหน้าแผนก กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในอาชีพ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและความรับผิดชอบตามลำดับ และพบว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

ปิยวดี สอนสิงห์(2546) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัทผู้ทึ่สตรีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับที่ดีมาก แต่มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในระดับมากคือ ด้านลักษณะงานและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร และด้านค่าตอบแทน

วัลลภ บุญริ้ว (2546) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อเปรียบเทียบ ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพการ สมรส ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัย ระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศ รายได้ ประสบการณ์ การทำงาน สถานภาพการสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า

เกษสุดา ดันขุน (2545) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพยาบาล พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพวกพยาบาล ได้แก่ ลักษณะงาน บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน

ไกลวัลย์ เจตนาอนุศาสน์ (2545) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพอร์ค คิงส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง พบว่าพนักงานพอใจในการที่จะ

ทำงานในเรื่องเกี่ยวกับนโยบายที่ลดความซ้ำซ้อนของงาน สามารถทำงานได้สะดวกขึ้น และมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในเกณฑ์ดี มีสภาพการทำงานที่มีระบบรักษาความปลอดภัยอยู่ในระดับมาตรฐานที่น่าพอใจ แต่ยังคงขาดเรื่องความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งถ้าปรับปรุงข้อบกพร่องได้ เช่น จัดพนักงานเป็นรายเดือนมากขึ้น หรือมีขั้นตอนการรับและการปลดออกที่ชัดเจน จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีมากขึ้น

บรรลือ ดอกเตย (2545) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจำนวน 107 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนตามทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการและปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความต้องการความก้าวหน้าและด้านความต้องการความสัมพันธ์ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความก้าวหน้าสูงสุด รองลงมาคือปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์

วนิดา อินทรสันติ (2545) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดราชบุรี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล เพศชาย และตำแหน่งข้าราชการทั่วไป มีผลต่อความพึงพอใจในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลศูนย์/ โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดราชบุรีสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสามารถทำนายความพึงพอใจในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

ขวัญราตรี ไชยแสง (2544) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพความสำเร็จและสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รัตนา ดวงฤดีสวัสดิ์ (2544) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับความสามารถในการบริหารคุณภาพโดยรวม และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสามารถในการบริหารคุณภาพโดยรวมของพยาบาลหัวหน้าแผนก พบว่าแรงจูงใจมี

ความสัมพันธ์ในด้านบวกกับความสามารถในการบริหารคุณภาพโดยรวมซึ่งได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รวมถึงความรับผิดชอบ

สมพิศ การคำริห์ (2544) ศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิผลภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยประชากรเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 171 คน จากโรงพยาบาลขนาด 90 เตียงขึ้นไปในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ทฤษฎีของแมคคิแลนค์ พบว่า 1) ลักษณะแรงจูงใจทางด้านอำนาจเพื่อตนเองปานกลาง ด้านอำนาจเพื่อสังคมต่ำ และด้านการเป็นพวกพ้องสูง และสามารถจัดกลุ่มตามลักษณะเด่นได้ 4 กลุ่มคือ (1) กลุ่มผู้มีแรงจูงใจด้านการเป็นพวกพ้อง ร้อยละ 55.56 (2) กลุ่มผู้ที่ไม่ใช่แรงจูงใจด้านใดเด่น ร้อยละ 38.01 (3) กลุ่มผู้มีแรงจูงใจด้านอำนาจเพื่อตนเอง ร้อยละ 5.26 และ (4) กลุ่มผู้มีแรงจูงใจด้านอำนาจเพื่อตนเองและเพื่อสังคมเท่ากัน (ร้อยละ 1.17) 2) ประสิทธิผลภาวะผู้นำ ไม่มีความแตกต่างในระหว่างกลุ่มผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจเด่นต่างกัน

ประทีน หงษ์แก้ว (2543) ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารโรงแรม โดยได้สอบถามจากบุคลากรระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป ที่ทำงานในโรงแรมที่มีห้องพักตั้งแต่ 130 ห้องขึ้นไป จำนวน 150 คน พบว่า 1) คำตอบแทนนโยบายการบริหารงาน การได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ 2) การได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ความประสบความสำเร็จในงาน การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญและท้าทายความสามารถ การได้ทำงานอย่างอิสระ และการมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ 3) ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ไพศาล อานามวัฒน์ (2543) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียนและศาสนา กับทฤษฎีแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาในรายด้าน พบว่าให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารน้อยที่สุด และมีระดับจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนค่อนข้างต่ำ และจากการวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยจำแนก ตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน และศาสนาผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แทบทุกด้าน และครูที่นับถือศาสนาแตกต่างกัน คือนับถือศาสนาคริสต์ และผู้ไม่นับถือศาสนาคริสต์ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อรุณศรี ต้นติวราภรณ์ (2543) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย กลุ่มงานการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกองโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค 308 คน พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน คือการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การได้รับความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ

งานวิจัยต่างประเทศ

Salleh et al. (2016) อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรใน สถานที่ทำงาน ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างจาก บริษัท วิศวกรรม ใน Dungun จำนวน 70 คน ผล การศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกความผูกพันต่อองค์กร ในระดับ ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.77, p < 0.05$)

Baucum and Cheryl (2009) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจภายในของผู้นำ และประสิทธิภาพของงานพบว่า มีความสัมพันธ์กัน และพบว่าความเครียดที่เกิดจากการทำงาน รายได้ ก็ส่งผลให้ผู้นำลาออกได้เช่นกัน

Awases and Magdalene Hilda (2006) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพยาบาลพบว่า การได้รับการยอมรับ มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

Howse and Ena Louise (2005) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจของพยาบาลบริหารระดับกลาง ในการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกี่ยวกับหน้าที่ในการทำงาน พบว่า บรรยากาศขององค์กร ความเชื่อมั่น ในตนเองและหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลต่อการต่อการแลกเปลี่ยนความรู้

Turner, CA (1996) ได้ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจขั้นพื้นฐาน คือความต้องการ อำนาจ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการพวกพ้องกับประสิทธิภาพของการบริหาร งานของ ผู้บัญชาการเรือรบพบว่า กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้าที่มีความต้องการอำนาจสูงและความ ต้องการมีพวกพ้องต่ำ จะรับรู้เกี่ยวกับกฎการทำงาน ได้ดีกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้าที่มีความ ต้องการอำนาจสูงและความต้องการมีพวกพ้องสูง ในขณะที่กลุ่มหลังมีความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันมากกว่ากลุ่มแรก

Henderson (1995) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจกับประสิทธิผลภาวะผู้นำ ของหัวหน้าพยาบาลในสหรัฐอเมริกาโดยใช้ประสิทธิผลภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Freud ได้แก่การ มีความรู้ด้านการบริหารทั่วไป การพยาบาล การมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การยึดองค์กรเป็น หลักการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การรักษาสัมพันธภาพกับทีมแพทย์ การมีความ ยืดหยุ่นและการเจรจาต่อรอง ซึ่งผลการศึกษาไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจ

ต่างกันโดยผู้วิจัยได้ให้ความเห็นว่าระยะห่างของช่วงคะแนนประสิทธิผลภาวะผู้นำของกลุ่มตัวอย่าง มีน้อยเกินไป

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แรงจูงใจได้แก่ทฤษฎีความต้องการของ Maslow ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Mc-Clelland ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg และทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer โดยแรงจูงใจที่ได้จากการสังเคราะห์ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจที่กระตุ้นความต้องการให้บุคคลอยากทำงานมากที่สุดมี 3 ด้าน คือ (1) ด้านความต้องการของบุคคล ได้แก่ความเชื่อมั่นในศักยภาพตนเอง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับการยกย่อง (2) ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ หน้าที่ความรับผิดชอบ รายได้สวัสดิการ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ (3) ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กร ได้แก่ การไว้วางใจ ความสนใจความรู้สึก การทำงานเป็นทีม และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่คาดว่าจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในอาชีพ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับความสามารถในการบริหารคุณภาพ ซึ่งได้แก่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชารวมถึงความรับผิดชอบ นอกจากนี้การได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ความประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย ความสามารถ การได้ทำงานอย่างอิสระ มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ และเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริหาร

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Description method) เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และดำเนินไปด้วยความราบรื่นและมีคุณภาพสูงสุด ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ตามรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนดำเนินการวิจัย
4. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในจังหวัด ยะลา ปัตตานีและ นราธิวาส ทั้งที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลจังหวัด โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล รวมจำนวนบุคลากรทั้งหมด 8,017 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2561) ซึ่งแยกตามหน่วยงานที่สังกัดดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในแต่ละจังหวัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนบุคลากร
สสจ.ยะลา	66
รพศ.ยะลา	602
รพ.เบตง	244
รพช.จ.ยะลา	694
สสอ./รพ.สต. จ.ยะลา	578
สสจ.ปัตตานี	77
รพ.ปัตตานี	496
รพช.จ.ปัตตานี	1,344
สสอ./รพ.สต. จ.ปัตตานี	870
สสจ.นราธิวาส	86
รพ.นราธิวาส	514
รพ.สุไหงโกดก	368
รพช.จ.นราธิวาส	1,324
สสอ./รพ.สต.จ.นราธิวาส	754
รวมทั้งหมด	8,017

ที่มา: สถิติบุคลากรสาธารณสุขในแต่ละจังหวัด ณ เดือน ตุลาคม 2561

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้มีแนวทางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เลือกเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งที่สังกัดหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สาธารณสุขอำเภอ และ รพ.สต. ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวนประชากรทั้งหมด 8,017 คน

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของประชากร ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ โปรแกรม G* Power 3 (Erdfelder et al., 2007) จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 457 คน และเพื่อเตรียมแก้ปัญหาที่อาจได้ข้อมูลไม่สมบูรณ์ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวน 5% รวมทั้งหมด 480 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 14 หน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างสังกัด ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปัตตานี สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส โรงพยาบาลศูนย์ยะลา โรงพยาบาลเบตง โรงพยาบาลปัตตานี โรงพยาบาลราชนครินทร์ โรงพยาบาลสุไหงโก-ลก สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/รพ.สต.ในจังหวัดยะลา สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/รพ.สต.ในจังหวัดปัตตานี สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/รพ.สต.จังหวัดนราธิวาส โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดยะลา โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดปัตตานี และโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนราธิวาส โดยเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีสถานภาพเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี (นับตั้งแต่วันที่สมัครเข้าร่วมการวิจัย) และมีความสมัครใจเข้าร่วมการวิจัยโดยใช้เกณฑ์ กัดออกได้แก่ เป็นลูกจ้างเหมาจ่ายรายวัน รายเดือน ลูกจ้างชั่วคราว อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ ลาคลอดบุตร และลาช่วยราชการ ซึ่งการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรทั้งหมดในแต่ละหน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างสังกัด โดยใช้สูตร ดังนี้ (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และคณะ, 2539)

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนประชากรของแต่ละหน่วยงานที่สังกัด} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (แต่ละหน่วยงานที่สังกัด)}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมดของหน่วยงานที่สังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง}}$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ 480 คน ได้แจกแจงตามหน่วยงานต่างๆดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

หน่วยงานที่สังกัด	กลุ่มตัวอย่าง				
	ประชากร (คน)	จำนวน แบบสอบถาม (คน)	คิดเป็น ร้อยละ	จำนวน แบบสอบถาม ที่ได้รับคืน (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
สสจ.ยะลา	66	4	0.82	4	100
รพศ.ยะลา	602	36	7.51	36	100
รพ.เบตง	244	15	3.04	15	100
รพช.จ.ยะลา	694	42	8.66	42	100
สสอ./รพ.สต. จ.ยะลา	578	35	7.21	35	100
สสจ.ปัตตานี	77	5	0.96	5	100
รพ.ปัตตานี	496	30	6.19	30	100
รพช.จ.ปัตตานี	1,344	80	16.76	80	100
สสอ./รพ.สต. จ.ปัตตานี	870	52	10.85	52	100
สสจ.นราธิวาส	86	5	1.07	5	100
รพ.นราธิวาสฯ	514	31	6.41	31	100
รพ.สุไหงโก-ลก	368	21	4.59	21	100
รพช.จ.นราธิวาส	1,324	79	16.51	79	100
สสอ./รพ.สต.จ.นราธิวาส	754	45	9.41	45	100
รวม	8,017	480	100	480	100

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบค้ำึงถึงสัดส่วนของประชากร (Proportionate Stratified random sampling) ในแต่ละหน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างสังกัด แล้วทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยจะมีการสุ่มอย่างง่ายหรือความสมัครใจในแต่ละหน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดของสำนักงานสาธารณสุขแต่ละจังหวัด และโรงพยาบาลทั้ง 5 แห่ง ดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

หน่วยงานที่สังกัด	กลุ่มตัวอย่าง				
	ประชากร (คน)	จำนวน แบบ สอบถาม (คน)	คิดเป็น ร้อยละ	จำนวน แบบ สอบถาม ที่ได้รับคืน (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา	66	4	0.82	4	100
โรงพยาบาลศูนย์ยะลา	602	4	7.51	36	100
โรงพยาบาลเบตง	244	15	3.04	15	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองยะลา	128	8	1.60	8	100
โรงพยาบาลกรงปินัง	82	5	1.02	5	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอกรงปินัง	49	3	0.61	3	100
โรงพยาบาลกาบัง	78	5	0.97	3	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอกาบัง	31	2	0.39	2	100
โรงพยาบาลยุพราชนยะหา	152	9	1.90	9	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอยะหา	75	4	0.94	4	100
โรงพยาบาลรามัน	179	11	2.23	11	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอรามัน	112	7	1.40	7	100
โรงพยาบาลบันนังสตา	132	8	1.65	8	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบันนังสตา	78	5	0.97	5	100
โรงพยาบาลธารโต	71	4	0.89	4	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอธารโต	39	2	0.49	2	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเบตง	66	4	0.82	4	100
สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดปัตตานี	77	5	0.96	5	100
โรงพยาบาลปัตตานี	496	30	6.19	30	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองปัตตานี	79	5	0.99	5	100
โรงพยาบาลโคกโพธิ์	148	9	1.85	9	100

ตารางที่ 3 (ต่อ)

หน่วยงานที่สังกัด	กลุ่มตัวอย่าง				
	ประชากร (คน)	จำนวน แบบ สอบถาม (คน)	คิดเป็น ร้อยละ	จำนวน แบบ สอบถาม ที่ได้รับคืน (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด					
โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป					
ยบาลชุมชน,สาธารณสุขอำเภอ					
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอโคกโพธิ์	83	5	1.04	5	100
โรงพยาบาลหนองจิก	105	6	1.31	6	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองจิก	113	7	1.41	7	100
โรงพยาบาลปะนาระ	106	6	1.32	6	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะนาระ	81	5	1.01	5	100
โรงพยาบาลมายอ	120	7	1.50	7	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอมายอ	76	5	0.95	5	100
โรงพยาบาลทุ่งยางแดง	104	6	1.30	6	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอยางแดง	29	2	0.36	2	100
โรงพยาบาลสายบุรี	171	10	2.13	10	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสายบุรี	85	5	1.06	5	100
โรงพยาบาลไม้แก่น	107	6	1.33	6	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอไม้แก่น	31	2	1.04	2	100
โรงพยาบาลยะหริ่ง	166	10	2.07	10	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอยะหริ่ง	114	7	1.42	7	100
โรงพยาบาลยะรัง	148	9	1.85	9	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอยะรัง	103	6	1.28	6	100
โรงพยาบาลกะพ้อ	97	6	1.21	6	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอกะพ้อ	36	2	0.45	2	100
โรงพยาบาลแม่ลาน	72	4	0.90	4	100

ตารางที่ 3 (ต่อ)

หน่วยงานที่สังกัด	กลุ่มตัวอย่าง				
	ประชากร (คน)	จำนวน แบบ สอบถาม (คน)	คิดเป็น ร้อยละ	จำนวน แบบ สอบถาม ที่ได้รับคืน (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด					
โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป					
ยบาลชุมชน,สาธารณสุขอำเภอ					
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา	86	5	1.07	5	100
โรงพยาบาลนครราชสีมาราชนครินทร์	514	31	6.41	31	100
โรงพยาบาลสุโขทัย	368	20	4.59	20	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครราชสีมา	84	5	1.05	5	100
โรงพยาบาลตากใบ	139	8	1.73	8	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอตากใบ	69	4	0.86	4	100
โรงพยาบาลเจาะไอร้อง	84	5	1.05	5	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเจาะไอร้อง	35	2	0.44	2	100
โรงพยาบาลสุโขทัย	120	7	1.50	7	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสุโขทัย	56	3	0.70	3	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสุโขทัย	30	2	0.37	2	100
โรงพยาบาลจะนะ	114	7	1.42	7	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจะนะ	38	2	0.47	2	100
โรงพยาบาลบาเจาะ	130	8	1.62	8	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบาเจาะ	62	4	0.77	4	100
โรงพยาบาลยี่งอเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา	115	7	1.43	7	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอยี่งอ	49	3	0.61	3	100
โรงพยาบาลระแงะ	169	10	2.11	10	100

ตารางที่ 3 (ต่อ)

หน่วยงานที่สังกัด	กลุ่มตัวอย่าง				
	ประชากร (คน)	จำนวน แบบ สอบถาม (คน)	คิดเป็น ร้อยละ	จำนวน แบบ สอบถาม ที่ได้รับคืน (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	78	5	0.97	5	100
โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป	132	8	1.65	8	100
โรงพยาบาลชุมชน,สาธารณสุขอำเภอ	86	5	1.07	5	100
โรงพยาบาลเวียง	123	7	1.53	7	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเวียง	70	4	0.87	4	100
โรงพยาบาลศรีสาคร	104	6	1.30	6	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีสาคร	51	3	0.64	3	100
โรงพยาบาลสุคีริน	94	6	1.17	6	100
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสุคีริน	94	6	1.17	6	100

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถามจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยรวบรวม ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะของภาษาของแบบสอบถามที่ง่ายต่อการเข้าใจ โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลในลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การมีโรคประจำตัว และการใช้สารเสพติด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบให้เลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่าง มีจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามจิตวิทยาเชิงบวก เป็นแบบสอบถามทางจิตวิทยาเชิงบวก ผู้วิจัยทำการปรับปรุงเครื่องมือ ของ คลปภักุ ทรงเลิศ (2557) โดยแปลเป็นภาษาไทยและปรับปรุง และพัฒนามาจากแบบสอบถามจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological 1 Questionnaire) ของ Luthans et al. (2007) คำถามแบบมาตรวัด ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 24 ข้อ มี 4 ด้านประกอบด้วย ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง 6 ข้อ ด้านความหวัง 6 ข้อ ด้านการมองโลกในแง่ดี 6 ข้อ เป็นคำถามทางบวก 5 ข้อ คำถามทางลบ 1 ข้อ ด้านความหยุ่นตัวมี 6 ข้อ คำถามทางบวก 5 ข้อ คำถามทางลบ 1 ข้อ รวมทั้งหมดเป็น คำถามทางบวก 22 ข้อ และคำถามทางลบ 2 ข้อ ค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา (content validity) ค่า IOC แบบสอบถามทางจิตวิทยาเชิงบวก เท่ากับ 0.79 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, s alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้หา ความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบ Item-Objective Congruence : IOC ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พิจารณาได้ค่า IOC เท่ากับ 0.60 – 1.0 และได้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอำเภอ บันนังสตา และโรงพยาบาลบันนังสตา โดยไม่นำเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน เพื่อตรวจสอบค่า สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, s alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.88

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามจิตวิทยาเชิงบวกแตกต่างกันในข้อคำถามด้าน บวกและด้านลบดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	คำถามทางบวก 5	คำถามทางลบ 1
เห็นด้วยมาก	คำถามทางบวก 4	คำถามทางลบ 2
เห็นด้วยปานกลาง	คำถามทางบวก 3	คำถามทางลบ 3
เห็นด้วยน้อย	คำถามทางบวก 2	คำถามทางลบ 4
ไม่เห็นด้วย	คำถามทางบวก 1	คำถามทางลบ 5

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลคะแนนจิตวิทยาเชิงบวกออกเป็น 5 ระดับ ใช้ หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายจิตวิทยาเชิงบวก ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542, อ้างอิงจาก คลปภักุ ทรงเลิศ, 2557)

เกณฑ์การแปลผล	4.50-5.00	จิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก
	3.50-4.49	จิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับสูง
	2.50-3.49	จิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในปานกลาง
	1.50-2.49	จิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ

1.00-1.49

จิตวิทยาเชิงบวกอยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของปีติมา ฉายโอภาส (2546) โดยพัฒนาและดัดแปลงโดย ลักษณ์มี สุดดี (2550) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของ Thoits (1986) ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารและการสนับสนุนด้านทรัพยากร โดยแบ่งแหล่งสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 แหล่งได้แก่ แหล่งการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา แหล่งการสนับสนุนจากเพื่อนหรือผู้ร่วมงานและครอบครัว ตามแนวคิดของ Caplan et al. (1980) ค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา (Content validity Index) แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม ค่า CVI เท่ากับ 0.86 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, s alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.93 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้หาความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบ Item-Objective Congruence : IOC ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านพิจารณาได้ค่า IOC เท่ากับ 0.6-1.0 และได้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอำเภอบ้านนั้งस्ता และ โรงพยาบาลบ้านนั้งस्ता โดยไม่นำเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน เพื่อตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, s alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

ลักษณะมีข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ ดังนี้

- | | | |
|---------------------------------|-------------|----------------------|
| 1. การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม | มีทั้งหมด 6 | ข้อ (ข้อที่ 1 – 6) |
| 2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร | มีทั้งหมด 4 | ข้อ (ข้อที่ 7 – 10) |
| 3. การสนับสนุนด้านทรัพยากร | มีทั้งหมด 5 | ข้อ (ข้อที่ 11 – 15) |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ข้อคำถามทุกข้อเป็นข้อความเชิงบวก

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนการสนับสนุนทางสังคมรายด้านและโดยรวม โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนรวมกันและหาค่าเฉลี่ย โดยใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนน การสนับสนุนทางสังคม โดยการแปลผลคะแนนจากพิสัย (ชูศรี วงรัตน์, 2544, อ้างอิงจากปีติมา ฉายโอภาส, 2546) มีการคิดคะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 2.33	ได้รับการสนับสนุนทางสังคมระดับสูงต่ำ
2.34 – 3.66	ได้รับการสนับสนุนทางสังคมระดับปานกลาง
3.67 – 5.00	ได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถามของ ชีรวัดย์ แสงสุวรรณ (2551) ที่สร้างตามแนวคิดของนักทฤษฎีแรงจูงใจและ ตามทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959) จำนวน 61 ข้อ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจมี 5 ด้าน 1) ด้านความสำเร็จในงาน มี 6 ข้อ 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มี 5 ข้อ 3) ด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มี 5 ข้อ 4) ด้านความรับผิดชอบปฏิบัติ มี 6 ข้อ 5) ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มี 7 ข้อ

2. ปัจจัยค่าจูงมี 6 ด้าน 1) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานมี 5 ข้อ 2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน มี 5 ข้อ 3) ด้านสภาพการทำงาน มี 8 ข้อ 4) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มี 3 ข้อ คำถามทางบวก 1 ข้อ คำถามทางลบ 2 ข้อ 5) ด้านความมั่นคงในงาน มี 3 ข้อ ข้อ 6) ด้านการปกครองบังคับบัญชา มี 8 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert scale) ที่มีข้อคำถามทั้งทางบวกและลบ

ค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา (content validity) แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานและการดำเนินงานสาธารณสุขจำนวน 5 ท่าน ทำการพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมภาษาที่ใช้ ความถูกต้องการวัด เกณฑ์การให้คะแนนและความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, s alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้หาความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบ Item-Objective Congruence : IOC ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านพิจารณาได้ค่า IOC เท่ากับ 0.6-1.0 และได้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอำเภอบันนังสตาและ โรงพยาบาลบันนังสตา โดยไม่นำเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน เพื่อตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, s alpha coefficient) ได้ค่าความความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

เกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นแต่ละข้อ มีดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>ข้อความทางบวก(คะแนน)</u>	<u>ข้อความทางลบ(คะแนน)</u>
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแบ่งระดับแรงงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใช้สูตรของเบสท์ (Best 1977:174 อ้างในจรัล แดงเล็ก 2542) ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงของการวัด}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

คะแนนเฉลี่ย	ระดับแรงงใจ
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.68 – 5.00	มีระดับแรงงใจระดับสูง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.67	มีระดับแรงงใจระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33	มีระดับแรงงใจระดับต่ำ

3. ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

หลังการตรวจสอบปรับปรุง และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยขั้นตอนต่างๆดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลจังหวัด ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมชน และสาธารณสุขอำเภอเพื่อขอ อนุญาตเก็บข้อมูล พร้อมแนบรายละเอียดของงานวิจัย หนังสือรับรองการผ่านจริยธรรมการวิจัยใน มนุษย์ แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย และรอหนังสือตอบรับอนุญาตให้เก็บข้อมูลการวิจัยใน หน่วยงานในแต่ละพื้นที่

3.2 เมื่อได้รับหนังสือตอบกลับอนุญาตให้เก็บข้อมูลได้ ผู้วิจัยประสานกับ หัวหน้าหน่วยงานของแต่ละพื้นที่ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่ได้ระบุไว้ สำหรับโดยเดินทางไปเก็บข้อมูลวิจัยด้วยตนเอง ประกอบด้วยเอกสารคำชี้แจงวัตถุประสงค์ของการ วิจัย หนังสือยินยอมเข้าร่วมวิจัย แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย หนังสือรับรองการผ่านจริยธรรมการ วิจัยในมนุษย์ และหนังสือการอนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัย ภายหลังจากตอบแบบสอบถามที่ใช้ใน การวิจัยขอความกรุณาปิดผนึก พร้อมส่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยใส่ซองที่จัดเตรียมไว้ให้และ ดำเนินการเก็บแบบสอบถามประมาณ 2 สัปดาห์ หลังจากส่ง

3.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยคืนแล้ว ได้นำมาตรวจความ ถูกต้องของข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างตอบมา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความถูกต้องสามารถนำไป วิเคราะห์ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

4. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

4.1 เก็บรวบรวมข้อมูลภายหลังได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์และได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยจากหน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในเอกสารชี้แจงการเข้าร่วมวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย โดยแจ้งวัตถุประสงค์ในการวิจัย รายละเอียดขั้นตอนต่างๆที่ต้องปฏิบัติ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย รวมทั้งความเสี่ยงหรือความไม่สะดวกที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมวิจัย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการวิจัยสามารถถอนตัวออกจากการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้าหรือระบุเหตุผล โดยจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงาน เมื่อทางผู้วิจัยได้รับมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยแล้ว ทางผู้วิจัยจะเก็บแบบสอบถามดังกล่าวไว้ในที่ปลอดภัย และจะทำลายเอกสารทั้งหมดเมื่อเสร็จสิ้นการวิจัย สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางผู้วิจัยจะไม่ใช้ข้อมูลส่วนตัวที่ได้รับจากการวิจัยมาเผยแพร่ต่อสาธารณชนเป็นรายบุคคล แต่จะวิเคราะห์และนำเสนอเป็นภาพรวมที่ได้จากการวิจัยเท่านั้น

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทำให้ทราบลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนสถิติ One-way ANOVA

5.3 วิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

5.4 การวิเคราะห์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา “ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยสถิติเชิงพรรณนา โดยการศึกษาประกอบด้วย การวิเคราะห์แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมและแรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามข้อมูลพื้นฐานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (sample size)
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Min	แทน	คะแนนต่ำสุด (Minimum)
Max	แทน	คะแนนสูงสุด (Maximum)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	การทดสอบค่า t - test
F	แทน	การทดสอบค่า F – test
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้สรุปผลการทดสอบ สมมติฐาน
LSD	แทน	Least Significant Difference
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ((Pearson's product moment correlation coefficient)
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Deteminant)
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
B	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ
S.E.	แทน	ค่าประมาณความคาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การ ถดถอย
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

การวิเคราะห์แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 480)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	103	21.5
	หญิง	377	78.5
อายุ	20 – 29 ปี	44	9.2
	30 – 39 ปี	210	43.8
	40 – 49 ปี	133	27.7
	50 ปีขึ้นไป	93	19.4
(Mean = 40.0 ปี S.D. = 9.07 Min = 20 Max = 60)			
ศาสนา	พุทธ	156	32.5
	อิสลาม	324	67.5
สถานภาพสมรส	โสด	111	23.1
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	346	72.1
	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	23	4.8

ตารางที่ (ต่อ)

	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 480)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	8.1
	ปริญญาตรี	363	75.6
	ปริญญาโทขึ้นไป	78	16.3
ตำแหน่งงาน			
	ข้าราชการ	420	87.5
	ลูกจ้างประจำ	12	2.5
	พนักงานราชการ	10	2.1
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	38	7.9
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
	ต่ำกว่า 10 ปี	153	31.9
	10 – 19 ปี	134	27.9
	20 – 29 ปี	122	25.4
	30 – 39 ปี	68	14.2
	40 ปีขึ้นไป	3	0.6
(Mean = 17.0 ปี S.D. = 9.86 Min = 1 Max = 42)			

ตารางที่ 4 (ต่อ)

	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 480)	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	16	3.3
	10,000 – 19,999 บาท	89	18.5
	20,000 – 29,999 บาท	115	24.0
	30,000 – 39,999 บาท	93	19.4
	40,000 – 49,999 บาท	78	16.3
	50,000 – 59,999 บาท	75	15.6
	60,000 บาทขึ้นไป	14	2.9
(Mean = 32,334.48 S.D. = 14,547.17 Min = 6,500 Max = 100,000)			
ความพอเพียง			
	เพียงพอไม่เป็นหนี้	132	27.5
	เพียงพอ	262	54.6
	ไม่เพียงพอ ไม่เป็นหนี้	13	2.7
	ไม่เพียงพอ เป็นหนี้	73	15.2
โรคประจำตัว			
	ไม่มี	411	85.6
	มี	69	14.4
การใช้สารเสพติด			
	ไม่ใช้	477	99.4
	ใช้	3	0.6

จากตารางที่ 4 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.5 เป็นเพศชาย 21.5 มีอายุตั้งแต่ 30 – 39 ปี มากที่สุด ร้อยละ 43.8 รองลงมาช่วงอายุ 40 – 49 ปี ร้อยละ 27.7 และช่วงอายุ 20 – 29 ปี ต่ำที่สุด ร้อยละ 9.2 นับถือศาสนาอิสลามเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 67.5 รองลงมานับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 32.5 กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพ

สมรสมากที่สุดร้อยละ 72.1 รองลงมา มีสถานภาพโสด ร้อยละ 23.1 สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/
 แยกกันอยู่ต่ำที่สุด ร้อยละ 4.8 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.6
 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป ร้อยละ 16.3 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 87.5
 รองลงมา เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 7.9 และเป็นพนักงานราชการน้อยที่สุด
 ร้อยละ 2.1 มีประสบการณ์การทำงานมากที่สุดต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 31.9 รองลงมา 10 - 19 ปี ร้อย
 ละ 27.9 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 40 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 0.6 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่
 20,000 – 29,999 บาท มากที่สุดร้อยละ 24.0 รองลงมา 30,000 – 39,999 บาท ร้อยละ 19.4 และ
 รายได้มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป ต่ำที่สุด ร้อยละ 2.9 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่วนใหญ่มีรายได้
 เพียงพอ ร้อยละ 54.6 รองลงมา เพียงพอไม่เป็นหนี้ ร้อยละ 27.5 ไม่เพียงพอ เป็นหนี้ ร้อยละ 15.2
 และไม่เพียงพอ ไม่เป็นหนี้ ร้อยละ 2.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 85.6 และมี
 เพียงร้อยละ 14.4 ที่มีโรคประจำตัว และไม่ใช้สารเสพติด ร้อยละ 99.4 และเพียงร้อยละ 0.6 ที่ใช้
 สารเสพติด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมและ แรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลของจิตวิทยาเชิงบวก ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (n = 480)

ตัวแปร	Mean	S.D.	แปลผล
จิตวิทยาเชิงบวก(รวม)	3.83	0.37	ระดับสูง
- ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.71	0.51	ระดับสูง
- ด้านความหวัง	4.01	0.45	ระดับสูง
- ด้านการมองโลกในแง่ดี	3.90	0.45	ระดับสูง
- ด้านความหยุนตัว	3.69	0.47	ระดับสูง

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ย จิตวิทยาเชิงบวก(รวม) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$ S.D. = 0.37) โดยแยกพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความหวัง ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองและด้านความหยุนตัว อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ($\bar{X} = 4.01$ S.D. = 0.45, $\bar{X} = 3.90$ S.D. = 0.45, $\bar{X} = 3.71$ S.D. = 0.51, $\bar{X} = 3.69$ S.D. = 0.47) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลของการสนับสนุนทางสังคม ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (n = 480)

ตัวแปร	Mean	S.D.	แปลผล
การสนับสนุนทางสังคม(รวม)	3.83	0.53	ระดับสูง
- ด้านอารมณ์ สังคม	3.89	0.51	ระดับสูง
- ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.80	0.59	ระดับสูง
- ด้านทรัพยากร	3.79	0.60	ระดับสูง

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคม(รวม) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$ S.D. = 0.53) โดยแยกพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ด้านอารมณ์ สังคม ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านทรัพยากร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$ S.D. = 0.51, $\bar{X} = 3.80$ S.D. = 0.59 และ $\bar{X} = 3.79$ S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลของแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (n = 480)

ตัวแปร	Mean	S.D.	แปลผล
แรงจูงใจในการทำงาน (รวม)	3.96	0.37	ระดับสูง
- ปัจจัยจูงใจ (รวม)	4.01	0.41	ระดับสูง
- ด้านความสำเร็จของงาน	4.09	0.45	ระดับสูง
- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.97	0.50	ระดับสูง
- ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.03	0.49	ระดับสูง
- ด้านความรับผิดชอบ	4.11	0.49	ระดับสูง
- ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.86	0.62	ระดับสูง
- ปัจจัยค้ำจุน (รวม)	3.90	0.40	ระดับสูง
- ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน	4.08	0.54	ระดับสูง
- ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.99	0.52	ระดับสูง
- ด้านสภาพการทำงาน	3.93	0.60	ระดับสูง
- ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.37	0.69	ระดับปานกลาง
- ด้านความมั่นคงในงาน	4.09	0.58	ระดับสูง
- ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.96	0.55	ระดับสูง

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน(รวม) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$ S.D. = 0.37) โดยแยกพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจระดับสูง ($\bar{X} = 4.01$ S.D. = 0.41) โดยแยกพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงทุกด้าน โดยความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 4.11$ S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.09$ S.D. = 0.45, $\bar{X} = 4.03$ S.D. = 0.49, $\bar{X} = 3.97$ S.D. = 0.50 และ $\bar{X} = 3.86$ S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ปัจจัยค่าจุน (รวม) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.90$ SD = 0.40) โดยแยกพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 4.09$ SD = 0.54) รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.08$ S.D.= 0.54, $\bar{X} = 3.99$ S.D.= 0.52, $\bar{X} = 3.96$ S.D. = 0.55 และ $\bar{X} = 3.93$ S.D.=0.60) ตามลำดับ ในขณะที่ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$ S.D= 0.69)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (n = 480)

ปัจจัยส่วนบุคคล		แรงจูงใจในการทำงาน					สรุปผลการทดสอบ
		n	\bar{X}	S.D.	t-test	P-value	
เพศ	ชาย	103	4.01	0.37	3.355	0.744	ไม่แตกต่าง
	หญิง	377	3.93	0.36			
ศาสนา	พุทธ	156	3.98	0.38	0.979	0.695	ไม่แตกต่าง
	อิสลาม	324	3.94	0.36			
โรคประจำตัว	ไม่มี	411	3.95	0.37	-0.451	0.720	ไม่แตกต่าง
	มี	69	3.97	0.35			
การใช้สารเสพติด	ไม่ใช้	477	3.96	0.37	0.152	0.432	ไม่แตกต่าง
	ใช้	3	3.92	0.21			

จากตารางที่ 8 เมื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ สถิติ independent t-test พบว่า เพศ ศาสนา โรคประจำตัว และการใช้สารเสพติดที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (n = 480)

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงจูงใจในการทำงาน					สรุปผลการทดสอบ	
	n	\bar{X}	S.D.	F-test	P-value		
อายุ	20 – 29 ปี	44	3.85	0.37	4.275**	0.005	แตกต่าง
	30 – 39 ปี	210	3.91	0.37			
	40 – 49 ปี	133	4.04	0.38			
	50 ปีขึ้นไป	93	3.98	0.33			
สถานภาพสมรส	โสด	111	3.89	0.37	2.465*	0.044	แตกต่าง
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	346	3.97	0.36			
	หม้าย	9	3.97	0.57			
	หย่าร้าง	12	4.21	0.34			
	แยกกันอยู่	2	3.88	0.30			
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	3.99	0.40	1.081	0.357	ไม่แตกต่าง
	ปริญญาตรี	363	3.94	0.36			
	ปริญญาโท	76	4.02	0.36			
	ปริญญาเอก	2	4.06	1.06			
ตำแหน่งงาน	ข้าราชการ	420	3.97	0.37	2.741*	0.043	แตกต่าง
	ลูกจ้างประจำ	12	3.91	0.34			
	พนักงานราชการ	10	3.95	0.29			
	พนักงานกระทรวง	38	3.80	0.35			
	สาธารณสุข						

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงจูงใจในการทำงาน						
	n	\bar{X}	SD.	F-test	P-value	สรุปผลการทดสอบ	
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	153	3.88	0.42	3.728**	0.005	แตกต่าง
	10 – 19 ปี	134	3.94	0.35			
	20 – 29 ปี	122	4.05	0.34			
	30 – 39 ปี	68	4.00	0.35			
	40 ปีขึ้นไป	3	3.89	0.03			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000	16	3.68	0.36	3.151**	0.005	แตกต่าง
	10,000 – 19,999	89	3.91	0.35			
	20,000 – 29,999	115	3.92	0.36			
	30,000 – 39,999	93	3.96	0.36			
	40,000 – 49,999	78	4.00	0.38			
	50,000 – 59,999	75	4.06	0.36			
	60,000 บาทขึ้นไป	14	4.02	0.44			
ความพอเพียง	เพียงพอไม่เป็นหนี้	132	3.99	0.39	2.049	0.106	ไม่แตกต่าง
	เพียงพอ	262	3.96	0.37			
	ไม่เพียงพอ ไม่เป็นหนี้	13	3.79	0.17			
	ไม่เพียงพอ เป็นหนี้	73	3.89	0.36			

**p < 0.01, *p<0.05

จากตารางที่ 9 จากการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจกับปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ One Way ANOVA พบว่ากลุ่มตัวอย่าง อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สถานภาพสมรส และตำแหน่งงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับระดับการศึกษาและความพอใจของรายได้ ไม่ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลตามอายุ กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (n = 480)

(I) กลุ่มอายุ	(J) กลุ่มอายุ	Mean Difference			95% Confidence Interval	
		(I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
20 – 29 ปี	30 – 39 ปี	-0.06038	0.06074	0.321	-0.1797	0.0590
	40 - 49 ปี	-0.18061**	0.06371	0.005	-0.3058	-0.05554
	50 ปีขึ้นไป	-0.13094	0.06703	0.051	-0.2627	0.0008
30 – 39 ปี	20 – 29 ปี	0.06038	0.06074	0.321	-0.0590	0.1797
	40 - 49 ปี	-0.12023**	0.04060	0.003	-0.2000	-0.0405
	50 ปีขึ้นไป	-0.07056	0.04563	0.123	-0.1602	0.0191
40 – 49 ปี	20 – 29 ปี	0.18061**	0.06371	0.005	0.0554	0.3058
	30 - 39 ปี	0.12023**	0.04060	0.003	0.0405	0.2000
	50 ปีขึ้นไป	0.04967	0.04952	0.316	-0.0476	0.1470
50 ปีขึ้นไป	20 – 29 ปี	0.13094	0.06703	0.051	-0.0008	0.2627
	30 - 39 ปี	0.07056	0.04563	0.123	-0.191	0.1602
	40 – 49 ปี	-0.04967	0.04952	0.316	-0.1470	0.0476

**p < 0.01, *p < 0.05

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มอายุ 20 – 29 ปี มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกับ กลุ่มอายุ 40 – 49 ปี และ กลุ่มอายุ 30 – 39 ปี ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกับ กลุ่มอายุ 40 – 49 ปี โดย กลุ่มอายุ 40 – 49 ปี มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มอายุ 20 – 29 ปี และ กลุ่มอายุ 30 – 39 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลตามสถานภาพสมรส กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (n = 480)

(I) สถานภาพสมรส	(J) สถานภาพสมรส	Mean		Sig.	95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)	Std. Error		Lower Bound	Upper Bound
โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	-0.07742	0.04013	0.054	-0.1563	0.0014
	หม้าย	-0.077725	0.12749	0.545	-0.3278	0.1733
	หย่าร้าง	-0.32334**	0.11178	0.004	-0.5430	-0.1037
	แยกกันอยู่	0.00391	0.26244	0.988	-0.5118	0.5196
สมรส/อยู่ด้วยกัน	โสด	0.07742	0.04013	0.054	-0.0014	0.1563
	หม้าย	0.00017	0.12420	0.999	-0.2439	0.2442
	หย่าร้าง	-0.24592*	0.10801	0.023	-0.4582	-0.0337
	แยกกันอยู่	0.08133	0.26086	0.755	-0.4313	0.5939
หม้าย	โสด	0.07725	0.12749	0.545	-0.1733	0.3278
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	-0.00017	0.12420	0.999	-0.2442	0.2439
	หย่าร้าง	-0.24609	0.16221	0.130	-0.5648	0.0726
	แยกกันอยู่	0.08116	0.28756	0.778	-0.4839	0.6462
หย่าร้าง	โสด	0.32334**	0.11178	0.004	0.1037	0.5430
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	0.24592*	0.10801	0.023	0.03337	0.4582
	หม้าย	0.24609	0.16221	0.130	-0.0726	0.5648
	แยกกันอยู่	0.32725	0.28095	0.245	-0.2248	0.8793
แยกกันอยู่	โสด	-0.00391	0.26244	0.988	-0.5196	0.5118
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	-0.8133	0.26086	0.755	-0.5939	0.4313
	หม้าย	-0.08116	0.28756	0.778	-0.6462	0.4839
	หย่าร้าง	-0.32725	0.28095	0.245	-0.8793	0.2248

**p < 0.01, *p < 0.05

จากตารางที่ 11 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธี LSD พบว่าสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกับสถานภาพหย่าร้าง และสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกับสถานภาพหย่าร้าง โดยสถานภาพหย่าร้างมีค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานมากกว่าสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และมีค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานมากกว่าสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลตามตำแหน่งงาน กับแรงงูใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (n = 480)

(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	Mean		Sig.	95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)	Std. Error		Lower Bound	Upper Bound
ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	0.06460	0.10777	0.549	-0.1472	0.2764
	พนักงานราชการ	0.02735	0.11778	0.816	-0.2041	0.2588
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	0.17635**	0.06235	0.005	0.0538	0.2989
ลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ	-0.06460	0.10777	0.549	-0.2764	0.1472
	พนักงานราชการ	-0.03725	0.15761	0.813	-0.3469	0.2724
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	0.11175	0.12189	0.360	-0.1278	0.3513
พนักงานราชการ	ข้าราชการ	-0.02735	0.11778	0.816	-0.2588	0.2041
	ลูกจ้างประจำ	0.03725	0.15761	0.813	-0.2724	0.3469
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	0.14900	0.13082	0.255	-0.1081	0.4061
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	ข้าราชการ	-0.17635**	0.06235	0.005	-0.2989	-0.0538
	ลูกจ้างประจำ	-0.11175	0.12189	0.360	-0.3513	0.1278
	พนักงานราชการ	-0.14900	0.13082	0.255	-0.4061	0.1081

**p < 0.01, *p < 0.05

จากตารางที่ 12 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธี LSD พบว่าข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โดยข้าราชการมีค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานมากกว่าพนักงานกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับแรงงูใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (n = 480)

(I) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	(J) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	Mean		Sig.	95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)	Std. Error		Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่า 10 ปี	10 – 19 ปี	-0.06014	0.04330	0.165	-0.1452	0.0249
	20 – 29 ปี	-0.016484**	0.04442	0.000	-0.2521	-0.0776
	30 – 39 ปี	-0.11490*	0.05334	0.032	-0.2197	-0.0101
	40 ปีขึ้นไป	-0.00663	0.21334	0.975	-0.4258	0.4126
10 – 19 ปี	ต่ำกว่า 10 ปี	0.06014	0.04330	0.165	-0.0249	0.1452
	20 – 29 ปี	-0.10470*	0.04579	0.023	-0.1947	-0.0147
	30 – 39 ปี	-0.05475	0.05449	0.315	-0.1618	0.0523
	40 ปีขึ้นไป	0.05352	0.21363	0.802	-0.3663	0.4733
20 – 29 ปี	ต่ำกว่า 10 ปี	0.16484**	0.04442	0.000	0.0776	0.2521
	10 – 19 ปี	0.10470*	0.04579	0.023	0.0147	0.1947
	30 – 39 ปี	0.04995	0.05538	0.368	-0.0589	0.1588
	40 ปีขึ้นไป	0.15822	0.21386	0.460	-0.2620	0.5784
30 – 39 ปี	ต่ำกว่า 10 ปี	0.11490*	0.05334	0.032	0.0101	0.2197
	10 – 19 ปี	0.05475	0.05449	0.315	-0.0523	0.1618
	20 – 29 ปี	-0.04995	0.05538	0.368	-0.1588	0.0589
	40 ปีขึ้นไป	0.10827	0.21589	0.616	-0.3159	0.5325

ตารางที่ 13 (ต่อ)

(I) ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	(J) ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
40 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 10 ปี	0.00663	0.21334	0.975	-0.4126	0.4258
	10 – 19 ปี	-0.05352	0.23163	0.802	-0.4733	0.3663
	20 – 29 ปี	-0.15822	0.21386	0.460	-0.5784	0.2620
	30 – 39 ปี	-0.10827	0.21589	0.616	-0.5325	0.3159

**p < 0.01, *p < 0.05

จากตารางที่ 13 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 20 - 29 ปี และ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 30 - 39 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 - 19 ปี มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 20 - 29 ปี โดยที่ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปีมีค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 20 - 29 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 30 - 39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 - 19 ปี มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 20 - 29 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับแรงงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (n = 480)

(I) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	(J) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Mean		Sig.	95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)	Std. Error		Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000 – 19,999	-0.22039*	0.09917	0.027	-0.4153	-0.0255
	20,000 – 29,999	-0.23585*	0.09745	0.016	-0.4273	-0.0444
	30,000 – 39,999	-0.27935**	0.09884	0.005	-0.4736	-0.0851
	40,000 – 49,999	-0.31773**	0.10023	0.002	-0.5147	-0.1208
	50,000 – 59,999	-0.37001**	0.10057	0.000	-0.5676	-0.1724
	60,000 บาทขึ้นไป	-0.33898*	0.13365	0.012	-0.6016	-0.0764
10,000 – 19,999	ต่ำกว่า 10,000 บาท	0.22039*	0.09917	0.027	0.0255	0.4153
	20,000 – 29,999	-0.01547	0.05156	0.764	-0.1168	0.0858
	30,000 – 39,999	-0.05895	0.05415	0.277	-0.1654	0.0475
	40,000 – 49,999	-0.09733	0.05664	0.086	-0.2086	0.0140
	50,000 – 59,999	-0.14961**	0.05724	0.009	-0.2621	-0.0371
	60,000 บาทขึ้นไป	-0.11858	0.10500	0.259	-0.3249	0.0877
20,000 – 29,999	ต่ำกว่า 10,000 บาท	0.23586*	0.09745	0.016	0.0444	0.4273
	10,000 – 19,999	0.01547	0.05156	0.764	-0.0858	0.1168
	30,000 – 39,999	-0.4349	0.05093	0.394	-0.1436	0.0566
	40,000 – 49,999	-0.08187	0.05357	0.127	-0.1871	0.0234
	50,000 – 59,999	-0.13415*	0.05420	0.014	-0.2407	-0.0276
	60,000 บาทขึ้นไป	-0.10312	0.10338	0.319	-0.3062	0.1000
30,000 – 39,999	ต่ำกว่า 10,000 บาท	0.27935**	0.09884	0.005	0.0851	0.4736
	10,000 – 19,999	0.05895	0.05415	0.277	-0.0475	0.1654
	20,000 – 29,999	0.04349	0.05093	0.394	-0.0566	0.1436
	40,000 – 49,999	-0.03838	0.05607	0.494	-0.1486	0.0718

ตารางที่ 14 (ต่อ)

(I) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	(J) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Mean		Sig.	95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)	Std. Error		Lower Bound	Upper Bound
	50,000 – 59,999	-0.09066	0.05668	0.110	-0.2020	0.0207
	60,000 บาทขึ้นไป	-0.05963	0.10469	0.569	-0.2654	0.1461
40,000 – 49,999	ต่ำกว่า 10,000 บาท	0.31773**	0.10023	0.002	0.1208	0.5147
	10,000 – 19,999	0.09733	0.05664	0.086	-0.0140	0.2086
	20,000 – 29,999	0.08187	0.05357	0.127	-0.0234	0.1871
	30,000 – 39,999	0.03838	0.05607	0.494	-0.0718	0.1486
	50,000 – 59,999	-0.05228	0.05906	0.377	-0.1683	0.0638
	60,000 บาทขึ้นไป	-0.02125	0.10600	0.841	-0.2295	0.1870
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	0.37001**	0.10057	0.000	0.1724	0.5676
50,000 – 59,999	10,000 – 19,999	0.14961**	0.05724	0.009	0.0371	0.2621
	20,000 – 29,999	0.13415*	0.05420	0.014	0.0276	0.2407
	30,000 – 39,999	0.09066	0.05668	0.110	-0.0207	0.2020
	40,000 – 49,999	0.05228	0.05906	0.377	-0.0638	0.1683
	60,000 บาทขึ้นไป	0.03103	0.10633	0.771	-0.1779	0.24000
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	0.33898*	0.13365	0.012	0.0764	0.6016
60,000 บาทขึ้นไป	10,000 – 19,999	0.11858	0.10500	0.259	-0.0877	0.3249
	20,000 – 29,999	0.10312	0.10338	0.319	-0.1000	0.3062
	30,000 – 39,999	0.05963	0.10469	0.569	-0.1461	0.2654
	40,000 – 49,999	0.02125	0.10600	0.841	-0.1870	0.2295
	50,000 – 59,999	-0.03103	0.10633	0.771	-0.2400	0.1779

**p < 0.01, *p < 0.05

จากตารางที่ 14 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนรายคู่ (Post hoc) ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ย 10,000 – 19,999 บาท 20,000 – 29,999 บาท 30,000 – 39,999 บาท

40,000 – 49,999 บาท 50,000 – 59,999 บาท และ 60,000 บาทขึ้นไปและกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ย 10,000 – 19,999 บาท มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ย 50,000 – 59,999 บาท โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ย 10,000 – 19,999 บาท 20,000 – 29,999 บาท และ 60,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ย 30,000 – 39,999 บาท 40,000 – 49,999 บาท และ 50,000 – 59,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ย 10,000 – 19,999 บาท มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ย 50,000 – 59,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้ดำเนินการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อใช้สร้างเมทริกซ์ สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิเคราะห์สามารถจำแนกได้ดังนี้

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตัวแปร	จิตวิทยาเชิงบวก	การสนับสนุนทางสังคม	แรงจูงใจในการทำงาน
จิตวิทยาเชิงบวก	1		
การสนับสนุนทางสังคม	0.294** (0.000)	1	
แรงจูงใจในการทำงาน	0.561** (0.000)	0.593** (0.000)	1

หมายเหตุ ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ($r = 0.561$, $p\text{-value} = 0.000$) การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ($r = 0.593$, $p\text{-value} = 0.000$) และจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการสนับสนุนทางสังคม ($r = 0.294$, $p\text{-value} = 0.000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่าง จิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม และการสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรแบบขั้นตอน (Stepwise)

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Beta	t	P-value
ค่าคงที่	1.064	0.134		7.937	0.000
การสนับสนุนทางสังคม	0.329	0.023	0.469	14.048	0.000
ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก	0.426	0.034	0.423	12.672	0.000
R = 0.718		R ² = 0.515		F = 253.249	

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.515 แสดงว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถร่วมพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ได้ร้อยละ 51.5 โดยพบว่า เมื่อการสนับสนุนทางสังคมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยที่ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกคงที่ ค่าแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพิ่มขึ้น 0.329 ในทางเดียวกัน ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก เพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยที่การสนับสนุนทางสังคมคงที่ ค่าแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพิ่มขึ้น 0.426

สามารถสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{คะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข} &= 1.064 + 0.329 \text{ คะแนนเฉลี่ย} \\ &\text{การสนับสนุนทางสังคม} \\ &+ 0.426 \text{ คะแนนเฉลี่ยปัจจัย} \\ &\text{ทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก} \end{aligned}$$

จากสมการพยากรณ์จะเห็นได้ว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม และตัวแปรปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

บทที่ 5

สรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา โดยเป็นการศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

วัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมและแรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประชากรในการศึกษาวิจัย คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทุกวิชาชีพจำนวน 8,017 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 480 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ โปรแกรม G* Power 3 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 457 คน และเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด 5% รวมทั้งหมด 480 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 14 หน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างสังกัด และใช้สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ครบจำนวน 480

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 10 ข้อ แบบสอบถามจิตวิทยาเชิงบวก จำนวน 24 ข้อ แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 15 ข้อ และแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานมี 61 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 100 ข้อ

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบ (Item-Objective Congruence : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 ท่าน พบว่าจำนวนข้อคำถาม 100 ข้อ มีค่าความสอดคล้องผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ โดยมีค่า IOC เท่ากับ 0.6 – 1.00

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจำนวน 60 คน โดยไม่นำเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลวิจัยภาคสนาม ซึ่งจากการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยพบว่า โดยแบบสอบถามจิตวิทยาเชิงบวก

ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.88 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95 และแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ระดับจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมและ แรงจูงใจในการทำงาน เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามข้อมูลพื้นฐานโดยใช้สถิติวิเคราะห์ t-test และ One-way ANOVA วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม กับแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) และ วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

1.สรุปผลการวิจัย

1.1 ระดับจิตวิทยาเชิงบวก ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$ S.D. = 0.37) โดยแยกพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความหวัง ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองและด้านความหยุนตัวอยู่ในระดับสูงทุกด้านเช่นกัน ($\bar{X} = 4.01$ S.D. = 0.45, $\bar{X} = 3.90$ S.D. = 0.45, $\bar{X} = 3.71$ S.D. = 0.51, $\bar{X} = 3.69$ S.D. = 0.47) ตามลำดับ

1.2 ระดับการสนับสนุนทางสังคม ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$ S.D. = 0.53) โดยแยกพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง ด้านอารมณ์สังคม ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านทรัพยากร ($\bar{X} = 3.89$ S.D. = 0.51, $\bar{X} = 3.80$ S.D. = 0.59 และ $\bar{X} = 3.79$ S.D. = 0.60) ตามลำดับ

1.3 ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.37) เมื่อแยกพิจารณารายปัจจัยพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ($\bar{X} = 4.01$ S.D. = 0.41 และ $\bar{X} = 3.90$ S.D. = 0.40) ตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจ(รวม) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.01$ S.D. = 0.41) โดยแยกพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงทุกด้าน โดยความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 4.11$ S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.09$ S.D. = 0.45, $\bar{X} = 4.03$ S.D. = 0.49, $\bar{X} = 3.97$ S.D. = 0.50 และ $\bar{X} = 3.86$ S.D. = 0.62) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยปัจจัยค้ำจุน (รวม) อยู่ในระดับสูง

($\bar{X} = 3.90$ SD = 0.40) โดยแยกพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 4.09$ SD = 0.54) รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.08$ S.D. = 0.54, $\bar{X} = 3.99$ S.D. = 0.52, $\bar{X} = 3.96$ S.D. = 0.55 และ $\bar{X} = 3.93$ S.D. = 0.60) ตามลำดับ ในขณะที่ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$ S.D. = 0.69)

1.4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สถานภาพสมรส และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.5.1 ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงงูใจในการทำงานในระดับปานกลาง ($r = 0.561$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.5.2 การสนับสนุนทางสังคม โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงงูใจในการทำงานในระดับปานกลาง ($r = 0.593$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.6 ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม สามารถพยากรณ์แรงงูใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) เท่ากับ 0.515 แสดงว่าสามารถร่วมพยากรณ์แรงงูใจในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 51.5 โดยตัวแปร การสนับสนุนทางสังคมสามารถพยากรณ์แรงงูใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าสัมประสิทธิ์ 0.329 ($B = 0.329$) และ ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก สามารถพยากรณ์แรงงูใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าสัมประสิทธิ์ 0.426 ($B = 0.426$) แสดงว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม และตัวแปรปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อแรงงูใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาระดับจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมและ แรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1 ศึกษาระดับจิตวิทยาเชิงบวกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$) ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างอาจรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์วางแผน ประสานงาน การเสนอข้อมูลการดำเนินงานต่างๆแก่ผู้ร่วมงานถึงแม้มีภาระงานมากแต่ยังมีความหวัง มีพลังว่าตนยังสามารถแก้ปัญหาได้โดยใช้บทเรียนในอดีตที่งานไม่ประสบผลสำเร็จมาแก้ไขโดยค้นหาวิธีการต่างๆเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายโดยมองว่าอนาคตย่อมมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของคลปัทญ์ ทรงเลิศ (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของทุนจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันกับองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีภาคใต้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$) เปรมิสา บุญเกิด (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจในการลาออก โดยมีความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรสื่อในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์คีตกสร หนึ่งในภาคตะวันออก อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$) สอดคล้องกับแนวคิดของ ลูธานส์และคณะ (Luthans, Youssef & Avolio, 2007) ได้เสนอแนวคิดที่เรียกว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) โดยเลือกองค์ประกอบของพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก (POB Capacities) มาศึกษาพร้อมกัน ได้แก่ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Confidence or Self Efficacy) ความหวัง(Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) โดยเรียกตัวแปรทั้ง 4 ตัวว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capita) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “PsyCap” เมื่อนำมารวมกันเป็นตัวแปรเดียวแล้วจะมีประสิทธิภาพในการทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ดีกว่าองค์ประกอบแต่ละตัว นอกจากนี้งานวิจัยของลูธานส์และคณะแสดงให้เห็นว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นคุณลักษณะที่สามารถพัฒนาได้โดยใช้การบริหารจัดการและการจูงใจซึ่งแตกต่างไปจากคุณลักษณะที่เป็นลักษณะนิสัย เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก เช่น บุคลิกภาพ เป็นต้น

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของคะแนนเฉลี่ยซึ่งได้เท่ากับ 3.83 (ค่าคะแนน 3.50 – 3.49 เป็นระดับคะแนนจิตวิทยาเชิงบวกสูง) อาจเนื่องมาจากสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยบริการสาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นคนในพื้นที่เป็นส่วนใหญ่ มี

ความตั้งใจที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในพื้นที่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ถึงแม้นโยบายของกระทรวงสาธารณสุขโดยเฉพาะตัวชี้วัดการปฏิบัติงานมาก และต้องใช้ภาษาสื่อสารทั้งสองภาษา จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ค่าเฉลี่ยระดับจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้สูง

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าจิตวิทยาเชิงบวก ด้าน ความหวัง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.01$) อธิบายได้ว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความคิดมุ่งมั่น ความตั้งใจที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ล่วงหน้า โดยเชื่อว่าตนเองสามารถหาวิธีต่างๆที่บรรลุเป้าหมายให้สำเร็จ เป็นภาวะที่สะท้อนความพยายามของคนที่บรรลุเป้าหมายเป็นความเชื่อว่าแผนและแนวทางที่กำหนดไว้สามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Snyder (2002) ที่กล่าวว่า ความหวังเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของกลุ่มความคิด ความหวัง เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของกลุ่มความคิด (Cognitivist) ประกอบด้วย พลังแห่งความตั้งใจ เป็นความคิดที่จะริเริ่มและสนับสนุนให้มีการกระทำเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายและพลังแห่งแนวทาง เป็นการคิดเพื่อหาแนวทางใดแนวทางหนึ่งหรือหลายทางที่จะนำไปยังเป้าหมายที่ปรารถนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสิริพร วงษ์โทน (2554) กล่าวว่าความหวัง คือการมีความคิดความเชื่อที่มุ่งไปยังเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยเชื่อว่าตนเองสามารถหาวิธีการต่างๆที่จะบรรลุเป้าหมายและแรงจูงใจ ความตั้งใจที่จะเป็นงานตามแนวทางนั้น จากการสนับสนุนดังกล่าว อธิบายได้ว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานสูง เพราะเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความหวัง จึงมีจิตวิทยาเชิงบวกในการปฏิบัติงาน

จิตวิทยาเชิงบวก ด้านการมองโลกในแง่ดี ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.90$) อธิบายได้ว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีการมองปัญหาต่างๆที่เข้ามาในทางที่ดียอมรับในความผิดพลาดต่างๆว่าเป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ และแนวโน้มที่จะเชื่อว่าสิ่งๆดีที่เกิดขึ้นได้เสมอ โดยมีความหวังว่าผลลัพธ์ที่ดีเกิดขึ้นกับตนเองในการทำงานในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Luthans et al. (2007) อธิบายการมองโลกในแง่ดีว่า เป็นพลังทางการคิดบวกเป็นคุณลักษณะของการรับรู้ถึงการได้รับผลทางบวกที่คาดหวังไว้และเป็นคุณลักษณะของการให้เหตุผลเชิงบวกยอมรับในความผิดพลาดต่างๆว่าเป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งบุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดีนั้นจะมีความเพียร เชื่อว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นการสร้างความเชื่อว่าความสำเร็จจะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต มีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและมีสุขภาพดี

จิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$) อธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มั่นใจในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานทำให้มีความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายในระดับสูง อาจเนื่องมาจากกิจกรรมการทำงานอยู่บนพื้นฐานเหตุและผล มั่นใจในความสามารถตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ดังแนวคิดของ Luthans Youssef and Avolio (2007) ได้กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง คือ การมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะกระทำและมีความพยายามในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายและการศึกษาของ Salanova et al. (2011) พบว่ากลุ่มพยาบาลกับการรับรู้ความสามารถของตนเองสัมพันธ์กับความผูกพันในงานทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยสัมพันธ์กับ ความมีพลังในการทำงาน ($r = 0.39, p < 0.01$) และความทุ่มเทในการทำงาน ($r = 0.27, p < 0.01$) นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเป็นวิชาชีพ ที่ควรมีความสมบูรณ์แข็งแรงทางด้านจิตใจ เพราะเป็นวิชาชีพที่หนักต้องมีการเผชิญความเจ็บปวด ความไม่สุขสบายต่างๆของผู้มารับบริการ และในขณะเดียวกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขต้องปฏิบัติงานกับทุกสาขาวิชาชีพที่รวมอยู่ในองค์กรเดียวกัน จึงต้องรับรู้ความสามารถตนเอง ในการปฏิบัติงานดังนั้น เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความเข้มแข็งทางจิตใจ มองโลกในแง่บวก สามารถรับมือกับทุกสถานการณ์ได้

จิตวิทยาเชิงบวก ด้านความยืดหยุ่นตัว ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$) อธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสามารถในการปรับตัวในการเผชิญกับอุปสรรค ความขัดแย้ง ความล้มเหลวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่างๆได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานต่อไปให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สิริพร วงษ์ทอง (2554) กล่าวว่าความยืดหยุ่นตัว คือความสามารถในการอดทน และปรับอารมณ์ได้อย่างรวดเร็วมาสู่ภาวะปกติ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา สิ่งที่ไม่แน่นอน ความขัดแย้ง ความล้มเหลวเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานต่อไปให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับการศึกษาของ Youssef (2004) ศึกษาบทบาทของความยืดหยุ่นตัวโดยใช้อำนาจประกอบด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความหวังและด้านการมองโลกในแง่ดี เป็นตัวเชื่อมโยงในการส่งเสริมผลการปฏิบัติงานความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่าสนับสนุนแบบจำลองที่กำหนดไว้ว่ามีความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถตนเอง ความหวัง และความยืดหยุ่นตัวทั้งในกลุ่มผู้บริหารและบุคลากรทำงาน

และพบว่ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

1.2 ศึกษาระดับการสนับสนุนทางสังคมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$) อธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับความช่วยเหลือจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว ทั้งด้านอารมณ์ สังคม ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากร ซึ่งการสนับสนุนจะช่วยให้สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ ช่วยลดความเครียดได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรียากร บุญญา (2559) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล พบว่า การสนับสนุนทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยทุกด้านอยู่ใน ระดับสูง โดยด้านการสนับสนุนด้านวัตถุประสงค์ของหรือบริการมีคะแนนเฉลี่ยสูง ที่สุด รองลงมาคือด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการสนับสนุน ด้านอารมณ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ จุไรลักษณ์ เหลียงกอบกิจ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทุ่มเทในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก แนวคิดของ Thoits (1986) ได้อธิบายแนวคิดของการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่าเป็นระดับของความ ต้องการพื้นฐานที่จะได้รับการตอบสนอง โดยการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม ความต้องการพื้นฐานทางสังคม ได้แก่ ความต้องการความรัก การยอมรับ ยกย่องการเห็นคุณค่า การเป็นเจ้าของ ความมีชื่อเสียง และความปลอดภัย ความต้องการพื้นฐานทางสังคมดังกล่าวจะได้รับการตอบสนอง

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพบว่าการสนับสนุนทางสังคม ด้านอารมณ์ สังคม ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$) อธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ ความเห็นอกเห็นใจ ความเข้าใจ การยอมรับ ยกย่องเห็นคุณค่าและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน และครอบครัวอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับกับการศึกษาของ Cobb (1976) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของการสนับสนุนทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่ความรู้สึกว่าตนเองได้รับความรัก มีบุคคลอื่นรอบๆข้างคอยให้ความสนใจ เอาใจใส่ดูแล เห็นคุณค่าในตัวของเขาและมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากบุคคลอื่น

รอบๆข้าง ทั้งในด้านวัตถุดิบของ เครื่องใช้หรือได้รับการดูแลช่วยเหลือตนเองเผชิญกับสถานการณ์ไม่พึงประสงค์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และสอดคล้องกับแนวคิดของ Pender (1987) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม คือการที่บุคคลรู้ถึงความเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ ได้รับความรัก รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เป็นที่ต้องการของบุคคลอื่นโดยได้รับจากกลุ่มบุคคลในระบบของสังคม เป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านจิตอารมณ์ วัสดุอุปกรณ์ ข่าวสาร คำแนะนำซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสารของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$) อธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับคำแนะนำทางด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของสายสมร เกลยภิตติ (2544) ศึกษาพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่าการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน ด้านการสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และด้านโอกาส ตลอดจนการได้รับข้อมูลข่าวสารป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากหัวหน้าหรือผู้ป่วย ส่งผลให้พยาบาลประจำเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของปริยากร บุญญา (2559) ศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ผลการศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยทุกด้านอยู่ใน ระดับสูง โดยด้านการสนับสนุนด้านวัตถุดิบของหรือบริการมีคะแนนเฉลี่ยสูง ที่สุด รองลงมาคือด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการสนับสนุน ด้านอารมณ์ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับสูง

การสนับสนุนทางสังคมด้านทรัพยากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$) อธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับความช่วยเหลือด้านภาระงาน วัสดุอุปกรณ์ การช่วยเหลือครอบครัว และการช่วยเหลือทางการเงิน ทำให้ได้รับการช่วยเหลือ สามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่รับผิดชอบได้ตามปกติอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของปริยากร บุญญา (2559) ศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ผลการศึกษา พบว่า การสนับสนุนทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยทุกด้านอยู่ใน ระดับสูง โดยด้านการสนับสนุนด้านวัตถุประสงค์ของหรือบริการมีคะแนนเฉลี่ยสูง ที่สุด รองลงมาคือด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการสนับสนุน ด้านอารมณ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ จูไรลักษณ์ เหลียงกอบกิจ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทุ่มเทในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งในด้านการช่วยเหลือร่วมกัน ด้านการได้รับการยอมรับจากกลุ่มและการมีความสามัคคีภายในกลุ่ม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Pender (1987) คือ การที่บุคคลรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ ได้รับการรัก รู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นที่ต้องการบุคคลอื่น โดยได้รับจากกลุ่มคนในระบบสังคมนั้นๆเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านจิตอารมณ์ วัสดุ อุปกรณ์ ข่าวสาร คำแนะนำ ซึ่งทำให้บุคคลสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

1.3 ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$) อธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีแรงจูงใจภายในตนเองด้านปัจจัยจูงใจ ที่กระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดความชอบและรักงานที่ปฏิบัติได้รับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในส่วนปัจจัยค่าจูงแต่ละด้าน ได้แก่ด้าน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และการปกครอง บังคับบัญชา ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg และสอดคล้องกับการศึกษาของอนันต์ ไชยกุลวัฒนา และ จุริรัตน์ จันทะมุด(2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ แผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยจูงใจกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอก อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$) โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนแรงจูงใจในด้าน โอกาสความก้าวหน้าของงานจะต่ำกว่าด้านอื่น ($\bar{X} = 3.52$)

อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยอนามัยกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ส่วนแรงจูงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนต่ำกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 2.60$)

เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ($\bar{X} = 4.11$ S.D. = 0.49, $\bar{X} = 4.09$ S.D. = 0.45, $\bar{X} = 4.03$ S.D. = 0.49, $\bar{X} = 3.97$ S.D. = 0.50 และ $\bar{X} = 3.86$ S.D. = 0.62) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.09$ S.D. = 0.54, $\bar{X} = 4.08$ S.D. = 0.54, $\bar{X} = 3.99$ S.D. = 0.52, $\bar{X} = 3.96$ S.D. = 0.55 และ $\bar{X} = 3.93$ S.D. = 0.60) และความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าคะแนนต่ำกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 3.37$ S.D. = 0.69) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอนันต์ ไชยกุลวัฒนา และ จุริรัตน์ จันทร์มุด (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ แผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัด อุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยจูงใจกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอก อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$) โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนแรงจูงใจในด้านโอกาสความก้าวหน้าของงานจะต่ำกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 3.52$) อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยอนามัยกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ส่วนแรงจูงใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนต่ำกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 2.60$) เมื่อหาความสัมพันธ์พบว่าเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.01$) ส่วนปัจจัยภายนอกไม่พบความสัมพันธ์เชิงสถิติกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจโดยรวมของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ถึงแม้ว่าในด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าของงานจะอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆและสอดคล้องกับการศึกษาของ จงดี ลัทธาลากุล (2551) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร พบว่า 1)บุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลท่าแซะ แรงจูงใจในระดับมาก โดยแรงจูงใจจากปัจจัยภายในสูงกว่าแรงจูงใจภายนอก 2) ปัจจัยจูงใจภายในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านรายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน 3) ปัญหาที่พบได้แก่ปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงาน การสื่อสารและประสานงาน

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เมื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เพศ ศาสนา และโรค

ประจำตัว ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งความแตกต่างทางเพศ ไม่ว่าเพศหญิงและเพศชายไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านสาธารณสุขเพราะเพศชายและเพศหญิงสามารถทำงานเหมือนกันหรือร่วมกันได้ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจมีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ประเด็นศาสนาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเพราะคนในหน่วยงานทำงานโดยไม่แบ่งแยกศาสนา ทำงานด้วยความรัก ความสามัคคี ยึดประโยชน์องค์กรเป็นหลักเป็นอีกปัจจัยหนึ่งทำให้ศาสนาต่างกันแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สถานภาพสมรส และตำแหน่งงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับระดับการศึกษา และความพอเพียงของรายได้ไม่ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเกิดจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตัวและอายุงานยิ่งมากอาจให้ความสำคัญ มีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นไปด้วยก่อให้เกิดแรงจูงใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุน้อย สำหรับสถานภาพสมรส กลุ่ม โสด หม้าย หย่าร้าง และแยกกันอยู่ มีแรงจูงใจมากกว่า กลุ่มสมรส อาจมีผลมาจากความมีเวลา ท่วมเทในงาน อุทิศตนกับงาน มีเวลาให้กับงานและองค์กรมากกว่ากลุ่มที่สมรส ซึ่งอาจสมผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันได้ สำหรับระดับการศึกษา และความพอเพียงของรายได้ ไม่ต่างกัน เนื่องจากการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนมากทำงานตรงตำแหน่งและความพอเพียง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีรายได้เพียงพอจึงไม่ส่งผลค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ นิธิพัฒน์ แผ่นทอง (2548) ศึกษา ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและความรักในที่ทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของ เพศ อายุ อายุการทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันส่วนตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับการศึกษารัชดาภรณ์ ทูมมาสุทธิ์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ:กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ รายได้ ประจำและแรงจูงใจในการทำงานทุกปัจจัย ยกเว้นด้าน

ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การศึกษาความสัมพันธ์ของจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.1 ความสัมพันธ์ของจิตวิทยาเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการศึกษาพบว่า จิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ($r = 0.561$, $P - \text{value } 0.000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า จิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อธิบายได้ว่า จิตวิทยาเชิงบวกเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายในการทำงานจนประสบความสำเร็จและจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า จิตวิทยาเชิงบวกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูงอาจเกิดจากกลุ่มตัวอย่างมีระดับจิตวิทยาเชิงบวกสูงมีความรับรู้ความสามารถในตนเองสูง มีความมั่นใจ มีพลังกาย พลังใจสามารถบริหารจัดการในประเด็นอุปสรรคต่างๆในการทำงานได้ทำให้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน อธิบายได้จากแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ที่ศึกษาว่า คนเราต้องการได้อะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบคือ คนต้องการความสุขจากการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มีอยู่ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เช่นเดียวกับการศึกษาของคลปภัฏ ทรงเลิศ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันกับองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีภาคใต้ พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับการศึกษาของสิริพร วงษ์โพน (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ความสัมพันธ์ต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวก

กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ($r = 0.529$) และการศึกษาของ Luthans, Youssef & Avolio (2007) แสดงให้เห็นว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อแรงจูงใจ โดยเป็นคุณลักษณะที่สามารถพัฒนาได้โดยใช้การบริหารจัดการและการจูงใจซึ่งแตกต่างไปจากคุณลักษณะที่เป็นลักษณะนิสัย เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก เช่น บุคลิกภาพ เป็นต้น ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่าจิตวิทยาเชิงบวก มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนั้น หากผู้บริหารขององค์กรมีการเสริมจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรในองค์กรในระดับสูงขึ้นไป น่าเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

3.2 ความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ($r = 0.593$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า จิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อธิบายได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน หากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับการสนับสนุนทางด้านอารมณ์สังคม ด้านข้อมูลข่าวสารแลทางด้านทรัพยากร ในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จะมีแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนทางสังคม เป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่อยู่ร่วมกันจำนวนมาก ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ในการทำงานจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมถึงบุคคลในครอบครัว หากบุคคลได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ สนับสนุนช่วยเหลือจากกลุ่มคนเหล่านี้ในการทำงาน ทำให้รู้สึกมั่นคง ปลอดภัย มีคุณค่า และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เกิดความพึงพอใจในงานส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน Bass (1998) กล่าวว่าบุคคลที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน จะสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ การสนับสนุนทางสังคมจะทำหน้าที่ที่ขัดหรือป้องกันความเครียดทำให้บุคคลเข้มแข็งเผชิญกับสิ่งที่อยากได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมจะช่วยป้องกันผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ จากภาวะวิกฤตหรือการเปลี่ยนแปลงได้ (House, 1981) บุคคลที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะเป็นผู้ที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ (Spreitzer and Quim 1996, Dutton and Assford, 1993) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากการ

ได้รับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ทิศทางและได้รับข้อมูลข่าวสารจะสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ (Baker, 1992) สอดคล้องกับการศึกษาของทัศนีย์ นิมนภาโรจน์ (2562) ศึกษาเรื่อง การรับรู้การบริหารของหัวหน้างาน และการสนับสนุนทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่า การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการ ทางบวกระดับปานกลาง ($r = 0.426$ และ $r = 0.656$) การรับรู้การบริหารของหัวหน้างานและการสนับสนุนทางสังคม ทั้งสองตัวแปรส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการ ได้ร้อยละ 43.4 โดยการรับรู้การบริหารของหัวหน้างาน $B = 0.092$ การสนับสนุนทางสังคม $B = 0.722$ ผลการศึกษารึ้นนี้ พบว่า การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนั้น หากผู้บริหารขององค์กรมีการส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคมกับบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น คำลึงใจ วัสดุอุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสารและอื่นๆที่เกี่ยวข้องในระดับสูงขึ้นไป นำเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

4. ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกและการสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ร้อยละ 51.5 โดยพบว่าการสนับสนุนทางสังคม สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มีค่า 0.329 และปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มีค่า 0.426 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคมสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อภิปรายได้ว่า หากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงาน และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของทัศนีย์ นิมนภาโรจน์ (2562) ศึกษาเรื่อง การรับรู้การบริหารของหัวหน้างาน และการสนับสนุนทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการ ได้ร้อยละ 43.4 และสอดคล้องกับการศึกษาของปริญญาก บุญญา (2559) ศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ที่

มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน = $2.434 + 0.2986$ (การสนับสนุนทางสังคม) + 0.0475 (ความสุขในการทำงาน) โดยสมการนี้สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลได้ร้อยละ 18.3 ($R^2 = 0.183$) บุคคลที่มีปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก จะช่วยให้บุคคล สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ ช่วยลดความเครียดได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Avey Luthans and Youssef (2010) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับเจตคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกให้ผลในเชิงบวกต่อเจตคติ และให้ผลเชิงลบต่อการละทิ้งการปฏิบัติงาน การลาออกจากงาน และการไม่ทุ่มเทกับงานที่ทำ นอกจากนี้ ยังพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถใช้ทำนายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ดีกว่าการมีข้อมูลชีวสังคมแต่เพียงอย่างเดียว และการศึกษาของเปรมิสา บุญเกิด (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจในการลาออกโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์คัดสรรแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจในการลาออก

จากการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกและ การสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง อาจเป็นแนวทางและประโยชน์งานวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในองค์กร หรือหน่วยงาน เพื่อคิดการพัฒนากระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งอาจมีแนวโน้มให้ผลลัพธ์เชิงคุณภาพต่อผู้รับบริการ บุคลากรและองค์กรได้

3.1.2 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆและแตกต่างจากกลุ่มข้าราชการ อาจเกี่ยวข้องกับรายได้และความ

มั่นคงในงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับกลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุขให้มากไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าและการศึกษาเพิ่มเติม เป็นต้น

3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ผู้บริหารองค์กรควรสนับสนุนปัจจัยต่างๆที่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น สวัสดิการ ความมั่นคงต่างๆค่าชมเชย ยกย่องเมื่อบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานดี เพื่อเชิดชูเกียรติ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

3.1.4 จากการวิจัยพบว่า จิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้บริหารในองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน โดยสนับสนุนบุคลากรในด้านต่างๆเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานและเสริมแรงด้วยจิตวิทยาเชิงบวกในการทำงานอีกปัจจัยหนึ่งเพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดแรงจูงใจ ทำงานด้วยเต็มความรู้ ความสามารถ และกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพและเกิดความพึงพอใจแก่ผู้มารับบริการ

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษากับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่อื่นเพื่อดูว่าผลที่ได้แตกต่างหรือสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพียงใด เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์ของบุคลากรและหน่วยงาน

3.2.2 ควรศึกษากับบุคลากรกลุ่มอื่นๆที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มอื่นๆเช่น ตำรวจ ครู ทหาร ฯลฯ ซึ่งผลการศึกษานำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรกับกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานอื่นได้เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่กว้างขวาง

3.2.3 ควรนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะที่แตกต่างกันเพื่อดูว่าผลที่ได้แตกต่างหรือสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพียงใด เพื่อเป็นการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีมาตรฐานให้ได้ผลการวิจัยที่ถูกต้อง รวมทั้งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง

บรรณานุกรม

- กัตติกา อร่าม โชติ. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2553). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. (16). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตดา พุ่มพงษ์ (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองคุณลักษณะงานความพึงพอใจในงาน กับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกษม ดันติผลาชีวะ. (2545). *อยู่อย่างมีความสุข*. กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้ง.
- เกษสุดา ดันขุน (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัย*. เชียงใหม่: โรงพิมพ์ครองช่าง.
- ไกรวัลย์ เจตนาคุณาศาสตร์. (2545). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพอร์คคิงอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข. (2560). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ.2560*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- ขวัญราตรี ไชยแสง. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คันศร แสงศรีจันทร์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านคู อำเภอมือเมือง จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จันทนา เดชะคฤห. (2540). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งในการมองโลกกับความผาสุกในชีวิตของผู้ป่วยโรคกล้ามเนื้อหัวใจตาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จุไรลักษณ์ เหลียงกอบกิจ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทุ่มเทในงาน และการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรติศา ลิ้มมหาคุณ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของพยาบาลหัวหน้าแผนกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชูชัย ศุภวงศ์ และคณะ. (2553). คู่มือการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. (3). กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2543). เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ=*Motivation techniques:HR415*. (2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (7). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศ ศรีวรจันทร์. (2553). ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีนครราชสีมา.
- ชลปัทม ทรงเลิศ. (2557). ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันกับองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดวงกมล นน่อแก้ว. (2558). การเรียนรู้โดยสถานการณ์เสมือนจริงทางพยาบาลศาสตร์ศึกษา. *วารสาร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกรุงเทพ*, 31(3), 112-122.
- ดารณี พานทอง และ สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2542). *ทฤษฎีการจูงใจ*. (5). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณิรพัฒน์ แผ่นทอง. (2548). ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและความรักในที่ทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- ถนัดชัย ชนะสูตร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทัศนีย์ นิมนภาโรจน์. (2562). การรับรู้การบริหารของหัวหน้างาน การสนับสนุนทางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนบริการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. วารสารบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ราชชมงคลล้านนา. 7 (1), 64-75.
- เทิดศักดิ์ เดชคง. (2547). วิธีแห่งการคลายเครียด. (2). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธวัชชัย เมฆกระจาย. (2547). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทางทางพิเศษแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันราชภัฏพระนคร.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2547). การมุ่งเน้นที่ทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. (3). กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์.
- ชานันชตรา สมัครจิตร และกฤษ จรินโท. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือสหพัฒน์ฟิวล อ่าเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. *RMUTT Global Business and Economics Review*, 7 (2), 40-52.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. (11). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีรพร อูวรรณโณ . (2555). บทความทางวิชาการเรื่อง การอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ในการบรรยาย ทางวิชาการในการประชุมคณะกรรมการศึกษาและพัฒนาความรู้ทางจิตวิทยาและสังคม. ครั้งที่ 8/2555. วันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ.2555.
- ธีรวัลย์ แสงสุวัลย์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลกับผลการดำเนินงานของสถานีอนามัย จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นภาพิพย์ ตั้งตรีจักร. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคมและความผาสุกทางจิตวิญญาณกับเชาวน์อารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรา สมประสงค์. (2544). การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยทางการบริหารการจัดการศึกษาในประมวลสารระชควิชาวิทยานิพนธ์ 2 หน่วยที่ 5 หน้า 1-26 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- บรรลือ ดอกเตย. (2545). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). หลักการวิจัยเบื้องต้น. (3). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประทีน หงษ์แก้ว. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร โรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประจต แก้วนิม. (2549). ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการเรียนและการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วารสารพฤติกรรมศาสตร์. 12 (1), 72-93.
- ปริยากร บุญญา. (2559). ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ. 3 (2), 145-164.
- ปาริฉัตร ตั้งพันธ์ประเสริฐ. (2550). ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานของบริษัท เขียวสุรัตน์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ปิติมา ฉายโอภาส. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งในการมองโลก การสนับสนุนทางสังคม กับความสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยวดี สอนสิงห์. (2546). ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน บริษัทบู๊ทส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในภาคเหนือ. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เปรมิสา บุญเกิด. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจในการลาออก โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์กัศสธร แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- พรรณราย ทรัพย์ประภา. (2548). *จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนัส หันนาลิน. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 :*
กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินคัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ไพศาล อานามวัฒน์. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิมพ์วรรณ กวางเดินดง. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำ การมองโลกในแง่ดี และความสำเร็จในการทำงานของวิศวกร โรงงานอุตสาหกรรม.*
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภัทรภรณ์ ชนะการณ. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- มลทิรา สุนสุข. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตนเอง ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมกับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มานิช ชลารักษ์. (2554). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียน สังกัดศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิริยะชัยพลาย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- รัชดาภรณ์ ทุ่มมาสุทธิ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- รัตนา ดวงฤดีสวัสดิ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสามารถในการบริหารคุณภาพโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลักขมี สุดดี. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2536). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. (3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ลออ หุตางกูร. (2534). หลักพื้นฐานเพื่อการพยาบาล ชีว-จิต-สังคม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วชิระ แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- วนิดา เกิดศิริ. (2549). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วนิดา อินทรสันติ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดราชบุรี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- วัลลภ บุญรื้อว. (2546). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขในสถานีนอมนัยระดับตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราพร มะโนเพ็ญ. (2551). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- วรัญญา แดงสนิท. (2554). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน: การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2543). คู่มือการวิจัย การวิจัยเชิงปฏิบัติ. (4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และท่าปกเจริญผล.
- วิทยากร เชียงกุล. (2550). สถานะการศึกษาไทย ปี 2549/2550 การแก้ปัญหาและการปฏิรูปการศึกษา อย่างเป็นระบบองค์รวม. สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2548). *กลยุทธ์การตลาด การบริหารการตลาด และกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: จุดทอง.
- สมใจ ลักษณ์ะ. (2547). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (4). คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. กรุงเทพฯ: สวนหนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมพร สุทัศนีย์. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพิศ การดำรง. (2544). *แรงจูงใจและประสิทธิผลภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงเทพมหานคร.
- สายสมร เฉลยกิตติ. (2544). *ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริพร วงษ์โทน. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิญญาด้านบวก ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภณ สุภาพงษ์. (2542). *แรงคลใจแห่งชีวิต*. (11). กรุงเทพฯ: กองทุนมูลนิธิธรรมเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติธรรม.
- สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริและประภา คงปัญญา. (2550). *Positive Psychology กับชีวิตครอบครัว : บทเรียนจาก โครงการศึกษาเบื้องต้นเพื่อพัฒนาสุขภาวะและชุมชนเรียนรู้จิตปัญญาอย่างมีส่วนร่วม โครงการวิจัยภายใต้การสนับสนุนของ โครงการศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ทศวรรษเด็กและภูมิปัญญาของครอบครัว*, 10 : 65-67.
- สุทัตตา พานิชวัฒน์. (2560). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพันในงาน โดยมีความต้องการของงานที่ท้าทายเป็นตัวแปรกำกับ*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิณี วิวัฒน์วานิช. (2554). *การขาดแคลนพยาบาลกับการเป็นโรงพยาบาลดังคู่ใจ : ประเด็นท้าทายสำหรับผู้บริหารการพยาบาล*. *วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 23 (1), 1-12.

- ศุภรัตน์ ดอกเขียว. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากงาน การสนับสนุนจากครอบครัวและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุมาลีณี มธุรพจน์พงศ์. (2556). ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ : ตัวแปร ทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร. วารสารวิชาการ *Veridian E-Journal*, 6 (2), 306-318.
- เสกสรร อรกุล. (2555). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท เมทเทิลคอมจำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สำนักข่าวอิสรา. (2562). 15 ปีไฟใต้...งบละลาย 3 แสนล้าน ตาย 4 พัน เจ็บกว่าหมื่น!. สืบค้นจาก <https://www.isranews.org/content-page/67-south-slide/72581-fifteen-72581.html>. (วันที่สืบค้น 26 พฤษภาคม 2562).
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน(ก.พ.). (2552). คู่มือกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- อัครี บุญช่วยเหลือ. (2551). การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนที่คัดสรรแห่งหนึ่งในจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนันต์ ไชยกุลวัฒนา,จุรีรัตน์ จันทะมุด. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการแผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารพยาบาลสาธารณสุข*. 26 (1), 56 – 68.
- อภิญา วิเวโก. (2548). ปัจจัยด้านงาน ความเครียด และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรุณศรี ตันติวารากรณ์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลแรงจูงใจและพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2545). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: ที เอส บี โปรดักส์.

- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36 (2), 430 - 452.
- Avey,R.D.,&Murphy.K.R. (1998). Performance Evaluation in Work setting. *Annual review Psychology*, 49, 141-168.
- Awases, Magdalene Hilda. (2006). *Factors Affecting Performance of Professional Nurses in Namibia*, D.Litt. et Phil., University of South Africa (South Africa).
- Bandura, A. (1986). *Social Learning Theory*. Engle wood Cliffs CA: Prentice-Hill.
- Bandura, Albert. (1997). *Self– Efficacy : The Exercise of control*. New York: W.H. Freeman. and Company.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1998). *Transformational Leadership Development*.Pola Alto, CA: Consulting Psychologists.
- Baucum, CherylL. (2009). *A study on intrinsic motivational needs and engagement of leaders*. Minneapolis: Capella University.
- Brandt, P.A., & Weinert, C. (1981). The PRQ-A Social support measure. *Nursing Research*. 30 (5), 277-280.
- Burn, N. & Grove, S. (2005). *The Practice of Nursing Research*. (5th ed). Missouri: Elsevier Saunders.
- Caplan, G. (1980). *Support systems and community mental health New York*. Behavioral Publicatiems.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress, *Psychosomatic Medicine*, 38 (5), 300-314.
- Cohen J. (1977). *Statistical Power for The Behavioral Sciences*. 2nd ed. New York: Academic Press.
- Cohen Sheldon and Wills Thomas Asby. (1985) . Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 2, 310-357.
- Davis, K., & Newstrom,J. W. (1972) . *Human behavior at work : Organazation behavior*. New York: McGraw-Hill.

- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.- G.& Buchner, A. (2007). *G*Power.3:A flexible Statistical power Analysis Programe for the Social, Behavioral, and Biomedical science*. Behavior Research Methods, 39, 175-191.
- Good, Thomas L. And Brophy, Jere E. (1990). *Education Psychology in Classroom*. New York: McGraw - Hill.
- Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. (2003). *Behavior in Organizations : Under Stanading and Managing the Human Side of Work. 8 th ed*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data. Analysis : A Global Perspective*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Halbesleben, J. R. (2010). *A Meta-Analysis of Work Engagement: Relationships with Burnout, Demands, Resources, and Consequences*. In A. B. Bakker, & M. P. Leiter (Eds.), *Work Engagement : A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 102-117). New York, NY, US: Psychology Press.
- Hall.Henderson, C (1995). Nurse Executive : Leadership Motivation and Leadership Effectiveness. *JONA*, 25 (4), 23-32.
- Herzberg, F (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work*. New York: John Willey.
- House, J.S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Howse, E.L. (2005). *Factors that Motivate Hospital Nurse Middle Managers to Share Knowledge Related to Boundary Spanning Roles*. University of Toronto (Canada).
- Kanter, R. M.(1983). *The change master: Innovation and Entrepreneurship in the American corporation*. New York: Simon and Schuster.
- Luthans,F., Avey,J.B., & Avolio,. S. j. (2010) . “The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital”. *Human Resource Development Quarterly*, 21 (1), 41-61.
- Luthans,F.,& Youssef ,C.M. .(2007). “Emerging Positive Organizational Behavior”. *Journal of Management*.33 (3), 321-349.
- Luthans, et al. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw - Hill.

- Macphee, M., and Scott, J. (2002). The Role of Social Support Networks for Rural Hospital Nurses: Supporting and Sustaining the Rural Nursing Work force. *Journal of Nursing administration*. 32 (5), 264-72.
- Masten. A.S., & Read, M.G.J. (2002). *Resilience in Development*. In C.R. Snyder & S.J. Lopez (Eds), *Handbook Positive Psychology*. Oxford: UK.
- McElveen, Georgiary Bledsoe. (2007). *My Hand, O God, I Offer Three : Religious Social Consciousness and Cooperative Power in the Methopolitan St Louis Gospel Music Center, 1930-1963*. Doctoral dissertation, Duke University.
- Norbeck, K. (1982). *The use of Social support in Clinical Practice*. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Science*. 20, 22 – 24.
- Odgetts, R. M. (1999). *Modern Human Relations at work (7th. ed)*. New York: Dryden Press, Harcourt Brace College.
- Pender, N.J. (1987). *Health promotion in nursing practice. 2 nd ed*. New York: Appletton Century Crofts.
- Polit, D. F., & Hungler, B. P. (1995). *Nursing Research: Principle and Methods (4th ed.)*. Philadelphia: J. B. Lippincott.
- Polit, D. F., & Hungler, B. P. (1995). *Nursing Research: Principle and Methods (4th ed.)*. Philadelphia: J. B. Lippincott.
- Robbin, S.P. and Coulter, M. (2005). *Management*. 8th ed Prentice Hall.
- Salanova, M., Lorente, L., Chambel, M. J., & Martínez, I. M. (2011). Linking Transformational Leadership to Nurses Extra-Role Performance : The Mediating Role of Self-Efficacy and Work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67 (10), 2256 - 2266.
doi:10.1111/j.1365-2648.2011.05652.x.
- Salleh, M.Z.M., Said, A.M., Bakar, E.A., Ali, A.M., & Zakaria, I. (2016). Gender differences Among Hotel Guest to Wards Dissatisfaction with Hotel Services in Kuala Lumpur. *Procedia Economics and Finance*. 37, 27-32.
- Schermerhorn, J. R., Jr.; Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (2000). *Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Seligman, M.E.P. (1998). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books.

- Snyder, C. R. & Lopez, S. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Smith, M. R. & Gordon, R. A. (1998). Personal Need for Structure and Attitudes Toward Homosexuality. *The Journal of Social Psychology*. 138: 83-87.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *Motivation and work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Stubbs and Rooks. (1985). The Stress, Social Support and Burnout of Critical Care Nurses: The Result of Research. *Heart and Lung*. 14, 31-39.
- Thoits, P. A. (1986). Social Support As Coping Assistance. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 54 (4), 416-423.
- Turner, C.A. (1996). *The Need for Power, Achievement and Affiliation: The motivational Profile Found in Federal Prison Wardens and the Relationship Between Motivational Profile and Managerial Effectiveness*. (University of Southern California, 1995). Dissertation Abstract international-A 57/02, 861.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Fischbach, A. (2013). Work Engagement Among Employees Facing Emotional Demands: The Role of Personal Resources. *Journal of Personnel Psychology*. 12 (2), 74-84.

ภาคผนวก

ภาคผนวก
เอกสารรับรองโครงการวิจัย
จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



Pn2-C2/1.0

Certificate of Approval
The Research Ethics Committee for Humanities, Social Sciences and Education
Prince of Songkla University, Pattani Campus

REC Number : psu.pn.2-014/63

ชื่อโครงการ : ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

Project titled : Positive Psychological Factors and Social Support Affecting Public Health
Officers Working Motivation in Three Southern Border Provinces

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นายอัมรินทร์ สาแหละ

Principle Investigator : Mr. Amrun Salaeh

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

Affiliation of PI : Faculty of Education

co-investigators : -

Review Method : Expedited

Documents acceptances :

1. Submission Form
2. Self-Assessment Form
3. Information sheet for research participant
4. Informed Consent Form
5. Research Project
6. Research tool

have been reviewed by the Human Research Ethics Committee in full compliance with the Declaration of Helsinki and the Belmont Report. Please submit the report at least once annually or submit the final report if finished.

.....
Mr. Najmee Madmarn

Chairman of Human Research Ethics Committee

Date of approval : 21 May 2020

Date of expiration : 21 May 2021

Research Unit, Curriculum and Faculty Development Office,
Educational Services Division, Prince of Songkla University, Pattani Campus.
181 Charoenpradit Road, Rusamilae, Muang, pattani 94000
Tel. +66-(0)7333 1251 Fax 66-(0)7333 1251

ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนาม	ต้นสังกัด
1. อาจารย์ดิณพัฒน์ แก้วยอดทิวัตน์	อาจารย์ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว (สาขาจิตวิทยาคลินิก) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
2. นายแพทย์วิฑูรดาภรณ์ คงแดง	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบันนังสตา
3. นางณัฐชญา เพชรชะ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ หัวหน้างานจิตเวช โรงพยาบาลบันนังสตา
4. นางกนิษฐา สกุหลพันธ์	นักจิตวิทยาคลินิกชำนาญการ โรงพยาบาลจิตเวชสงขลาราชนครินทร์
5. ร.ต.อ.ธีระพงษ์ ชัดผาบ	นักจิตวิทยา (สบ.1) โรงพยาบาลสิริรัตนรักษ์ จังหวัดยะลา

ภาคผนวก ค
คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางแสดงประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเนื้อหาของแบบสอบถามปัจจัยด้านจิตจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ข้อความ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การนำไปใช้
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
แบบสอบถามจิตวิทยาเชิงบวก ทั้งหมด ค่า IOC 0.6 – 1.0							
1.ด้านความรู้ความสามารถตนเอง							
1.ท่านมีความมั่นใจในการวิเคราะห์ปัญหาในระยะยาวที่อาจเกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.ท่านมั่นใจในการนำเสนอผลงานของท่านในที่ประชุมวิชาการต่าง ๆ และหรือที่ประชุมร่วมกับผู้บริหารของหน่วยงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5. ...	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
6. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.ด้านความหวัง							
7. เมื่อพบปัญหาในการทำงานท่านหวังว่าท่านจะคิดหาวิธีต่าง ๆ เพื่อ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อความ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การนำไปใช้
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้							
8. ท่านมีพลังกาย พลังใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
9. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.ด้านการมองโลกในแง่ดี							
13. เมื่อมีความไม่แน่นอนเกิดขึ้นในการทำงานท่านเชื่อเสมอว่าต้องมีแต่สิ่งที่ดีเกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14. ในการทำงานอาจมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้นได้เสมอ	0	+1	+1	0	+1	0.6	ใช้ได้
15. ...	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
16. ...	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
17. ...	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อความ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การนำไปใช้
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
18. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4.ด้านความยืดหยุ่นตัว							
19. เมื่อพบกับความล้มเหลวในงานท่านไม่สามารถลุกขึ้นมาเพื่อต่อสู้กับปัญหาและก้าวเดินต่อไปได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20. ท่านสามารถบริหารจัดการงานที่มีความยากง่ายได้ ด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21. ...	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
22. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
23. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
24. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม ทั้งหมด ค่า IOC 0.6 – 1.0							
1.การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม							
1. การให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.การเอาใจใส่และแบ่งภาระงานไม่ให้นักเกินไป	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อความ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การนำไปใช้
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
3. ...	0	+1	+1	0	+1	0.6	ใช้ได้
4. ...	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
5. ...	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
6. ...	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2.การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร							
7. การให้ข้อมูลการพัฒนาตนเองเช่นการอบรม การศึกษาต่อ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8. การให้ข้อมูลแนวปฏิบัติที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.การสนับสนุนด้านทรัพยากร							
11. การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้อต่อความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12. การจัดบุคคล หรือช่วยงาน บางอย่าง เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงาน เมื่อ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อความ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การนำไปใช้
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
มีความจำเป็นเร่งด่วน							
13. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14. ...	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
15. ...	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งหมด ค่า IOC 0.6 – 1.0							
ก.ปัจจัยจูงใจ							
1.ด้านความสำเร็จของงาน							
1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่พบในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อความ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การนำไปใช้
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ							
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในผลการดำเนินงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ							
12. เป็นงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13. เป็นงานที่หน่วยงานให้ความสำคัญ	0	+1	+1	0	+1	0.6	ใช้ได้
14. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4.ด้านความรับผิดชอบ							
17. งานที่รับผิดชอบมีกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อความ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การนำไปใช้
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ลายลักษณ์อักษร							
18. งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5. ด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน							
23. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
24. งานที่ทำเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
25. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
27.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
28.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อความ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การนำไปใช้
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
29.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข. ปัจจัยคำจูน							
1. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน							
30. หน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
31. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
32.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
33.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
34.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. ด้าน นโยบายและการบริหารงาน							
35. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายการทำงานไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
36. หน่วยงานของท่านมีการจัดการทำงานเป็นระบบและเอื้อต่อการ ทำงานได้อย่างคล่องตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
37.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อความ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การนำไปใช้
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
38.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
39.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.ด้านสภาพการทำงาน							
40. สถานที่ทำงานของท่านจัดเป็นสัดส่วน และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
41. สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย สะอาด และน่าทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
42.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
43.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
44.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
45.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
46.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
47.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4.ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว							
48. ภาระงานที่รับผิดชอบใน หน่วยงานนี้ ทำให้ท่านไม่มีเวลาเป็นส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อความ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การนำไปใช้
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
49. ภาระงานที่รับผิดชอบใน หน่วยงานนี้ ทำให้ท่านไม่มีเวลาให้กับครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
50. ...	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5.ด้านความมั่นคงในงาน							
51. งานที่ท่านทำมีความมั่นคง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
52. งานที่ท่านทำมีความปลอดภัยต่อสุขภาพของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
53.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6.ด้านการปกครองบังคับบัญชา							
54. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ข้อความ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การนำไปใช้
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
55. ผู้บังคับบัญชามีความโปร่งใสในการมอบหมายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อความ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การนำไปใช้
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
56.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
57.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
58.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
59.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
60.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
61.	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของเนื้อหาของแบบสอบถามปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ข้อความ	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
แบบสอบถามจิตวิทยาเชิงบวก ทั้งหมด ค่า Alpha = 0.877		
1.ด้านความการรับรู้ความสามารถตนเอง		
1.ท่านมีความมั่นใจในการวิเคราะห์ปัญหาในระยะยาวที่อาจเกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา	0.441	0.873
2.ท่านมั่นใจในการนำเสนอผลงานของท่านในที่ประชุมวิชาการต่าง ๆ และหรือที่ประชุมร่วมกับผู้บริหารของหน่วยงาน	0.418	0.873
3.	0.486	0.871
4.	0.408	0.874
5. ...	0.531	0.870
6. ...	0.440	0.873
2.ด้านความหวัง		
7. เมื่อพบปัญหาในการทำงานท่านหวังว่าท่านจะคิดหาวิธีต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	0.524	0.871
8. ท่านมีพลังกาย พลังใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	0.420	0.873
9. ...	0.459	0.873
10. ...	0.664	0.869
11. ...	0.568	0.870
12. ...	0.670	0.866
3.ด้านการมองโลกในแง่ดี		
13. เมื่อมีความไม่แน่นอนเกิดขึ้นในการทำงานท่านเชื่อเสมอว่าต้องมีแต่สิ่งที่ดีเกิดขึ้น	0.491	0.871
14. ในการทำงานอาจมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้นได้เสมอ	0.537	0.870

ข้อความ	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
15. ...	0.509	0.871
16. ...	0.368	0.875
17. ...	0.451	0.873
18. ...	0.595	0.868
4.ด้านความหยุนตัว		
19. เมื่อพบกับความล้มเหลวในงานท่านไม่สามารถลุก ขึ้นมาเพื่อต่อสู้กับปัญหาและก้าวเดินต่อไปได้	0.099	0.892
20. ท่านสามารถบริหารจัดการงานที่มีความยากง่ายได้ ด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง	0.504	0.871
21. ...	0.329	0.876
22. ...	0.520	0.870
23. ...	0.538	0.870
24. ...	0.381	0.874
แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม ทั้งหมด ค่า Alpha = 0.949		
1.การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม		
1. การให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการทำงานของ ท่าน	0.389	0.949
2.การเอาใจใส่และแบ่งภาระงานไม่ให้หนักเกินไป	0.423	0.948
3. ...	0.387	0.949
4. ...	0.433	0.948
5. ...	0.562	0.948
6. ...	0.594	0.948
2.การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร		
7. การให้ข้อมูลการพัฒนาตนเองเช่นการอบรม การศึกษาต่อ	0.619	0.947
8. การให้ข้อมูลแนวปฏิบัติที่เหมาะสมและเป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	0.599	0.948

ข้อความ	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
9. ...	0.606	0.947
10. ...	0.576	0.948
3.การสนับสนุนด้านทรัพยากร		
11. การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้อต่อความสะดวก ในการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน	0.488	0.948
12. การจัดบุคคล หรือช่วยงาน บางอย่าง เพื่อช่วยเหลือ การปฏิบัติงาน เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วน	0.585	0.947
13. ...	0.552	0.948
14. ...	0.464	0.948
15. ...	0.459	0.948
แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งชุด ค่า Alpha = 0.952		
ก.ปัจจัยจูงใจ		
1.ด้านความสำเร็จของงาน		
1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลา	0.209	0.953
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่พบในการ ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	0.348	0.952
3. ...	0.436	0.952
4. ...	0.512	0.952
5. ...	0.467	0.952
6. ...	0.549	0.951
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการ ปฏิบัติงาน	0.537	0.951
8. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในผลการดำเนินงาน ของท่าน	0.407	0.952
9. ..	0.460	0.952
10. ..	0.524	0.951

ข้อความ	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
11. ...	0.649	0.951
3.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
12. เป็นงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน	0.561	0.951
13. เป็นงานที่หน่วยงานให้ความสำคัญ	0.533	0.951
14. ...	0.410	0.952
15. ...	0.385	0.952
16. ...	0.708	0.951
4.ด้านความรับผิดชอบ		
17. งานที่รับผิดชอบมีกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	0.539	0.951
18. งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง	0.536	0.951
19.	0.506	0.951
20.	0.492	0.952
21.	0.629	0.951
22.	0.700	0.951
5. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน		
23. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.453	0.952
24. งานที่ท่านเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.615	0.951
25. ...	0.358	0.952
26.	0.514	0.951
27.	0.497	0.951
28.	0.652	0.951
29.	0.610	0.951

ข้อความ	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข. ปัจจัยคำจูน		
1. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน		
30. หน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ	0.571	0.951
31. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน	0.444	0.952
32.	0.567	0.951
33.	0.445	0.952
34.	0.684	0.951
2. ด้าน นโยบายและการบริหารงาน		
35. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายการทำงานไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	0.470	0.952
36. หน่วยงานของท่านมีการจัดการทำงานเป็นระบบและเอื้อต่อการทำงานได้อย่างคล่องตัว	0.538	0.951
37.	0.357	0.952
38.	0.478	0.952
39.	0.604	0.951
3. ด้านสภาพการทำงาน		
40. สถานที่ทำงานของท่านจัดเป็นสัดส่วน และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	0.651	0.951
41. สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และน่าทำงาน	0.592	0.951
42.	0.572	0.951
43.	0.520	0.951
44.	0.589	0.951
45.	0.633	0.951
46.	0.622	0.951

ข้อความ	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
47.	0.546	0.951
4.ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว		
48. ภาระงานที่รับผิดชอบใน หน่วยงานนี้ ทำให้ท่าน ไม่มีเวลาเป็นส่วนตัว	0.153	0.953
49. ภาระงานที่รับผิดชอบใน หน่วยงานนี้ ทำให้ท่าน ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว	0.065	0.955
50. ...	0.525	0.951
5.ด้านความมั่นคงในงาน		
51. งานที่ท่านทำมีความมั่นคง	0.577	0.951
52. งานที่ท่านทำมีความปลอดภัยต่อสุขภาพของท่าน	0.624	0.951
53.	0.495	0.952
6.ด้านการปกครองบังคับบัญชา		
54. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานตามความถนัด และความสามารถของบุคคล	0.443	0.952
55. ผู้บังคับบัญชามีความโปร่งใสในการมอบหมาย งาน	0.458	0.952
56.	0.409	0.952
57.	0.453	0.952
58.	0.455	0.952
59.	0.334	0.952
60.	0.385	0.952
61.	0.274	0.952

ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ชุดที่.....

แบบสอบถาม

ปัจจัยด้านจิตจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

คำชี้แจง

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรทางด้านสาธารณสุขที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน
ราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี

1. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 10 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามจิตวิทยาเชิงบวก	จำนวน 24 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม	จำนวน 15 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน	จำนวน 61 ข้อ

2. ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับและจะนำเสนอผลการศึกษาเฉพาะในภาพรวม
เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สาม
จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่ให้เกิดผลกระทบใดต่อการ
ปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตตามปกติของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง สำหรับการสละเวลาที่มีค่า โดยให้ความร่วมมือใน
การตอบคำถามของการวิจัยในครั้งนี้อย่างครบถ้วนทุกข้อมา ณ ที่นี้ด้วย

อัมรินทร์ สาเหละ

นักศึกษาระดับปริญญาตรีศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ.....ปี
3. ศาสนา () พุทธ () อิสลาม () อื่นๆ
4. สถานภาพสมรส () โสด () สมรส/อยู่ด้วยกัน () หม้าย
() หย่าร้าง () แยกกันอยู่
5. การศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท () ปริญญาเอก
6. ตำแหน่งงาน () ข้าราชการ () ลูกจ้างประจำ
() พนักงานราชการ () พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานปี
8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน..... บาท
 ความเพียงพอ () เพียงพอไม่เป็นหนี้ () เพียงพอ
 () ไม่เพียงพอ ไม่เป็นหนี้ () ไม่เพียงพอ เป็นหนี้
9. โรคประจำตัว () ไม่มี () มี ระบุ.....
10. การใช้สารเสพติด () ไม่ใช่
() ใช้ ระบุ.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามจิตวิทยาเชิงบวก

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมี เกณฑ์ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวทุกประการ

เห็นด้วยมาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวเป็นส่วนมาก

เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวปานกลางหรือพอประมาณ

เห็นด้วยน้อย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวเป็นบางส่วน

เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวน้อยที่สุด

จิตวิทยาเชิงบวก	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง					
1.1 ท่านมีความมั่นใจในการวิเคราะห์ปัญหาในระยะยาวที่อาจเกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา					
1.2 ท่านมั่นใจในการนำเสนอผลงานของท่านในที่ประชุมวิชาการต่าง ๆ และหรือที่ประชุมร่วมกับผู้บริหารของหน่วยงาน					
1.3 ท่านมีความมั่นใจในการมีส่วนร่วมอภิปรายเกี่ยวกับ กลยุทธ์ขององค์กร					
1.4 ท่านมีความมั่นใจในการช่วยตั้งเป้าหมายของหน่วยงาน					
1.5 ท่านมีความมั่นใจในการติดต่อประสานงานกับบุคคลนอกองค์กร กรณีได้รับมอบหมายจากทีมบริหารเพื่ออธิบายปัญหาที่เกิดขึ้น					
1.6 ท่านมีความมั่นใจในการนำเสนอข้อมูลให้กับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน					
2. ด้านความหวัง					
2.1 เมื่อพบปัญหาในการทำงานท่านหวังว่าท่านจะคิดหาวิธีต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้					

จิตวิทยาเชิงบวก	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
2.2 ท่านมีพลังกาย พลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					
2.3 ท่านหวังว่าท่านจะสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เนื่องจากทุกอย่างมีวิธีแก้ไขอยู่หลากหลายแนวทาง					
2.4 ท่านหวังว่าในอนาคตตนเองจะประสบความสำเร็จในงาน					
2.5 ท่านคิดหาวิธีต่างๆในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เสมอ					
2.6 ท่านมีความหวังว่าท่านสามารถดำเนินงานชิ้นต่อไปได้หลังจากที่งานปัจจุบันบรรลุเป้าหมายของงานที่ตั้งไว้					
3. ด้านการมองโลกในแง่ดี					
3.1 เมื่อมีความไม่แน่นอนเกิดขึ้นในการทำงานท่านเชื่อเสมอว่าต้องมีแต่สิ่งที่ดีเกิดขึ้น					
3.2 ในการทำงานอาจมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้นได้เสมอ					
3.3 ท่านมองสถานการณ์การทำงานในมุมที่ดีในการทำงานเสมอ					
3.4 การทำงานในอนาคตย่อมมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้นเสมอ					
3.5 ปัจจุบันงานที่ท่านทำอยู่มีแต่สิ่งที่ไม่ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ					
3.6 ท่านมีวิธีคิดในการทำงานว่าเมื่อผ่านอุปสรรคไปแล้วมักจะมีสิ่งดีๆเกิดขึ้นตามมา					
4.ด้านความหยุ่นตัว					
4.1 เมื่อพบกับความล้มเหลวในงานท่านไม่สามารถลุกขึ้นมาเพื่อต่อสู้กับปัญหาและก้าวเดินต่อไปได้					
4.2 ท่านสามารถบริหารจัดการงานที่มีความยากง่ายได้ ด้วยวิธีการใด วิธีการหนึ่ง					

จิตวิทยาเชิงบวก	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
4.3 ท่านสามารถทำงานตามลำพังได้					
4.4 ท่านสามารถจัดการกับความเครียดในการทำงานได้					
4.5 ท่านสามารถทนกับความยากลำบากในการทำงานได้					
4.6 ท่านรู้สึกว่าคุณเองสามารถจัดการกับงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

คำชี้แจง แบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมที่ท่านได้รับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนผู้ร่วมงานและครอบครัวมีทั้งหมด 15 ข้อ โดยบุคคลในครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา คู่สมรส บุตร หรือญาติสนิทของท่าน

ในการตอบแบบสอบถาม ขอให้ท่านอ่านข้อความในแต่ละข้อและพิจารณาแหล่งสนับสนุนที่ละกลุ่ม ว่าให้การสนับสนุนท่านอยู่ในระดับใด ใน 5 ระดับคือ

- | | |
|-----------|---|
| 5 หมายถึง | ท่านได้รับการสนับสนุนตามข้อความนั้นมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ท่านได้รับการสนับสนุนตามข้อความนั้นมาก |
| 3 หมายถึง | ท่านได้รับการสนับสนุนตามข้อความนั้นปานกลาง |
| 2 หมายถึง | ท่านได้รับการสนับสนุนตามข้อความนั้นน้อย |
| 1 หมายถึง | ท่านได้รับการสนับสนุนตามข้อความนั้นน้อยที่สุด |

ตัวอย่าง ใน 1 ข้อคำถาม ขอให้ท่านพิจารณาทีละกลุ่มของแหล่งสนับสนุนและท่านจะต้องตอบทั้ง 3 กลุ่มของแหล่งสนับสนุนดังตัวอย่างต่อไปนี้ ถ้าท่านคิดว่า

- | | | |
|------------------|-------------------------|-----------|
| ผู้บังคับบัญชา | ยกย่องและให้เกียรติท่าน | มากที่สุด |
| เพื่อนผู้ร่วมงาน | ยกย่องและให้เกียรติท่าน | มาก |
| ครอบครัว | ยกย่องและให้เกียรติท่าน | น้อย |

ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือแบบสอบถาม ดังนี้

ข้อ	ข้อความ	แหล่งข้อมูลสนับสนุน														
		ผู้บังคับบัญชา					เพื่อนผู้ร่วมงาน					ครอบครัว				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	การยกย่องและให้เกียรติท่าน	✓						✓								✓

ข้อ	ข้อความ	แหล่งข้อมูลสนับสนุน														
		ผู้บังคับบัญชา					เพื่อนร่วมงาน					ครอบครัว				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10	การให้ข้อมูลแนวทางการแก้ปัญหาพร้อมเหตุผลเพื่อประกอบการคิดพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน															
11	ค. การสนับสนุนด้านทรัพยากร การจัดการเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้อต่อความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน															
12	การจัดบุคคล หรือช่วยงานบางอย่าง เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงาน เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วน															
13	การช่วยเหลือเมื่อท่านเจ็บป่วย หรือมีปัญหาทางสุขภาพ															
14	การแนะแนวทาง หรือให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหาด้านการเงิน															
15	การให้ความช่วยเหลือด้านสิ่งของ เงินทอง ในโอกาสหรือกิจกรรมต่างๆของท่านและครอบครัว															

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมี เกณฑ์ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวทุกประการ

เห็นด้วยมาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวเป็นส่วนมาก

เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวปานกลางหรือพอประมาณ

เห็นด้วยน้อย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวเป็นบางส่วน

เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวน้อยที่สุด

แรงจูงใจ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ปัจจัยจูงใจ					
1.ด้านความสำเร็จของงาน					
1.1 ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลา					
1.2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่พบในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
1.3 ท่านสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้					
1.4 ท่านสามารถทำงานได้ผลเป็นที่พอใจของทีมงาน					
1.5 ท่านมีความภูมิใจในตนเองเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
1.6 เมื่อท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงานต่อไป					
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
2.1 ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน					
2.2 ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในผลการดำเนินงานของท่าน					

แรงจูงใจ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
2.3 ผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถในการทำงานของท่าน					
2.4 เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ยอมรับในความสามารถในการทำงานของท่าน					
2.5 ผู้รับบริการยอมรับในความสามารถในการให้บริการของท่าน					
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
3.1 เป็นงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถของท่าน					
3.2 เป็นงานที่หน่วยงานให้ความสำคัญ					
3.3 งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
3.4 เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน					
3.5 เป็นงานที่ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้ทำงานนั้น					
4. ด้านความรับผิดชอบ					
4.1 งานที่รับผิดชอบมีกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
4.2 งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง					
4.3 งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความสามารถในการตัดสินใจสูง					
4.4 ท่านสามารถจัดลำดับการทำงานในหน้าที่ได้อย่างอิสระ					
4.5 ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มความสามารถ					
4.6 ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานพิเศษอื่นๆที่สำคัญ					

แรงจูงใจ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
5. ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
5.1 หน่วยงานของท่านมีการวางแผนความก้าวหน้าให้กับบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
5.2 งานที่ท่านทำเป็นงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
5.3 ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้เลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น					
5.4 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น หรือศึกษาเฉพาะทาง					
5.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ไปอบรมและหรือสัมมนาวิชาการ					
5.6 ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น					
5.7 การทำงานใน หน่วยงานนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในวิชาชีพของท่าน					
ปัจจัยค้ำจุน					
1. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน					
1.1 หน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ					
1.2 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน					
1.3 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องการทำงาน					
1.4 เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องการทำงานเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี					

แรงจูงใจ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.5 ในหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร เอื้ออารีต่อกัน					
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
2.1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายการทำงานไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
2.2 หน่วยงานของท่านมีการจัดการทำงานเป็นระบบและเอื้อต่อการทำงานได้อย่างคล่องตัว					
2.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
2.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดตามงานเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง					
2.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านร่วมแก้ไขปัญหาการทำงานของท่านอย่างต่อเนื่อง					
3. ด้านสภาพการทำงาน					
3.1 สถานที่ทำงานของท่านจัดเป็นสัดส่วน และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
3.2 สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย สะอาด และน่าทำงาน					
3.3 สถานที่ทำงานของท่านมีการระบายอากาศได้ดี					
3.4 สถานที่ทำงานของท่านสงบเงียบ ไม่มีเสียงอึกทึก					
3.5 สภาพในที่ทำงานมีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน					
3.6 สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ สำหรับให้บริการเพียงพอ และพร้อมใช้งานได้ทันที					

แรงจูงใจ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
3.7 สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์การติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานเพียงพอ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน					
3.8 สถานที่ทำงานของท่านมีบุคลากรเพียงพอกับปริมาณงานที่ต้องทำ					
4. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					
4.1 ภาระงานที่รับผิดชอบในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านไม่มีเวลาเป็นส่วนตัว					
4.2 ภาระงานที่รับผิดชอบในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านไม่มีเวลาให้กับครอบครัว					
4.3 การที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของท่านดีขึ้น					
5. ด้านความมั่นคงในงาน					
5.1 งานที่ท่านทำมีความมั่นคง					
5.2 งานที่ท่านทำมีความปลอดภัยต่อสุขภาพของท่าน					
5.3 การที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีกฎหมายรองรับการปฏิบัติงานหน้าที่					
6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา					
6.1 ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคคล					
6.2 ผู้บังคับบัญชามีความโปร่งใสในการมอบหมายงาน					
6.3 เมื่อมีการทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการปรับปรุงการทำงาน					
6.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					

แรงจูงใจ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
6.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
6.6 ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
6.7 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานของท่าน					
6.8 ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ทันทีทันที					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นายอัมรินทร์ สาเหละ
 รหัสประจำตัวนักศึกษา 6020121006
 วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชา สาธารณสุขศาสตร์)	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	2544

ทุนการศึกษา

ทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประจำปีงบประมาณ 2563

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน

สถานีอนามัยบ้าน กม.26 ใน ตำบลตาดนาะปุเต๊ะ อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา กระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2540 - 2550

นักวิชาการสาธารณสุข

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา กระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2550 – ปัจจุบัน

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

อัมรินทร์ สาเหละ, พวงสร้อย วรกุล, บุญโรม สุวรรณพาหุ, และจิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2565). ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารเครือข่ายพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้. (รอการตีพิมพ์).