



ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงาน  
ตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัด ในช่วงสถานการณ์โควิด-19:

กรณีศึกษา ศาลากลางจังหวัดสตูล

Factors Affecting Performance Motivation of Staff of the Offices  
in the Provincial Hall during the COVID-19 Pandemic:

A Case Study of Satun Provincial Hall

ชุตินันท์ เสียงจินดารัตน์

Chutipon Siangjindarat

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Degree of Master of Public Administration

Prince of Songkla University

2565

ชื่อสารนิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มี สำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัด ในช่วงสถานการณ์โควิด-19: กรณีศึกษา ศาลากลางจังหวัดสตูล
ผู้เขียน	นายชุตินันท์ เสียงจินดารัตน์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชายนิษฐ์ ช. บุญพันธ์)

.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชายนิษฐ์ ช. บุญพันธ์)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษณุพงษ์ โพธิ์พิรุฬห์)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทุมทิพย์ ทองเจริญ)

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬามณี ตระกูลมุกดา)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัด ในช่วงสถานการณ์โควิด-19: กรณีศึกษา ศาลากลางจังหวัดสตูล
ผู้เขียน	นายชุตินันท์ เสียงจินดารัตน์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2564

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัด ในช่วงสถานการณ์โควิด-19: กรณีศึกษา ศาลากลางจังหวัดสตูล ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 2) ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 236 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ไม่แตกต่างกัน นอกจากนั้น พบว่า ปัจจัยสุขอนามัยด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $\beta = .106$ , Sig = .042 และ  $\beta = .248$ , Sig = .000 และ  $\beta = .466$ , Sig = .000) ตามลำดับ โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มากที่สุด

<b>Minor Thesis Title</b>	Factors Affecting Performance Motivation of Staff of the Offices in the Provincial Hall during the COVID-19 Pandemic: A Case Study of Satun Provincial Hall
<b>Author</b>	Mr. Chutipon Siangjindarat
<b>Major Program</b>	Public Administration
<b>Academic Year</b>	2021

### ABSTRACT

The objectives of the study on factors affecting performance motivation of staff of the offices in the provincial hall during the COVID-19 pandemic: A case study of Satun Provincial Hall were 1) to determine the level of motivation among staff in offices in Satun Provincial Hall during the COVID-19 pandemic; 2) to compare motivation of staff working in offices in Satun Provincial Hall during the COVID-19 pandemic classified according to personal factors, and 3) to analyze wellbeing factors affecting performance motivation of staff of the offices in Satun Provincial Hall during the COVID-19 pandemic. Data were collected from government officials, permanent employees, and government employees totaling 236 persons through a questionnaire and analyzed using descriptive statistics consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The study found that the performance motivation of staff of the offices in Satun Provincial Hall during the COVID-19 pandemic was at a very high level ( $\bar{X} = 3.85$ ). However, staff with different personal factors were not different in their level of performance motivation during the COVID-19 pandemic. In addition, wellbeing factors of work-life balance, wage, and relationship with colleagues affected the performance motivation of staff of the offices in Satun Provincial Hall during the COVID-19 pandemic at a statistically significant level of .05 ( $\beta = .106$ , Sig = .042 and  $\beta = .248$ , Sig = .000 and  $\beta = .466$ , Sig = .000, respectively), and relationship with colleagues was the factor affecting the performance motivation of staff of the offices in Satun Provincial Hall during the COVID-19 pandemic at a highest level.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณา ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และให้ความรู้ในด้านต่างๆ ระหว่างการทำสารนิพนธ์ ตลอดจนการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และแก้ไขข้อบกพร่องในทุกขั้นตอนของสารนิพนธ์ จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผายนีย์ ช. บุญพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษณุพงษ์ โพธิพิรุฬห์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทุมทิพย์ ทองเจริญ ที่ให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาร่วมมาเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำต่างๆ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ครบถ้วนยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทุกท่าน ที่ได้อบรมและให้ความรู้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนบุคลากรบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการและเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรทุกสาขาวิชา ที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการติดต่อประสานงาน รวมถึงอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีโดยตลอด จนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ที่ให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามเพื่อการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณบิดา มารดา ครอบครัว เพื่อน พี่ และน้องๆ ทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในการศึกษาตลอดเวลา จนทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงตามความประสงค์ คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยจะนำประสบการณ์ไปพัฒนางานที่รับผิดชอบ เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและความเจริญของหน่วยงานต่อไป

ชุตินันท์ เสียงจินดารัตน์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(2)
ABSTRACT	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญ	(5)
รายการตาราง	(8)
รายการภาพประกอบ	(9)
<b>บทที่ 1</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 สมมติฐาน	4
1.4 ประโยชน์ของการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
<b>บทที่ 2</b>	<b>6</b>
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	6
2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ	6
2.1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ	8
2.1.3 ประเภทของแรงจูงใจ	9
2.1.4 ความสำคัญของแรงจูงใจ	14
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตในการทำงาน	15
2.2.1 ความหมายของความสมดุลชีวิตในการทำงาน	15
2.2.2 องค์ประกอบของความสมดุลชีวิตในการทำงาน	17
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	18
2.3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	18
2.3.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	19
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	21
2.4.1 ความหมายของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	21

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4.2 องค์ประกอบความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	22
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน	23
2.5.1 ความหมายของค่าตอบแทน	23
2.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ	25
2.6.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)	25
2.6.2 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor)	26
2.6.3 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland)	27
2.6.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)	28
2.7 ข้อมูลบริบททั่วไปของพื้นที่วิจัย	30
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
2.9 กรอบแนวคิดการวิจัย	36
<b>บทที่ 3</b>	<b>37</b>
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
3.2 แบบแผนการวิจัย	38
3.3 เครื่องมือในการวิจัย	38
3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้	43
<b>บทที่ 4</b>	<b>45</b>
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
<b>บทที่ 5</b>	<b>60</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย	60
5.2 อภิปรายผล	61
5.3 ข้อเสนอแนะ	63

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก	68
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ และการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง ของเครื่องมือการวิจัย	69
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	76
ภาคผนวก ค เครื่องมือแบบสอบถาม	82
ประวัติผู้เขียน	90



## รายการตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 องค์ประกอบของค่าตอบแทน	25
3.1 จำนวนประชากร จำแนกตามหน่วยงาน	37
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19	49
4.3 ค่าเฉลี่ยปัจจัยสุขอนามัยของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19	50
4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยสุขอนามัยของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19	50
4.5 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	54
4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficients)	58
4.14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	59

## รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	36

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ปัจจุบันสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ยังคงระบาดอย่างต่อเนื่องและได้ส่งผลกระทบต่อหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยที่ต้องพบกับ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ที่ได้กลายพันธุ์ไปตามสภาพแวดล้อม ซึ่งกระจายไปทั่วทุกมุมโลก และเข้าสู่ประเทศไทยตลอดในช่วงระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา เช่น สายพันธุ์อัลฟา (Alpha) สายพันธุ์เบต้า (Beta) สายพันธุ์เดลตา (Delta) โดยสายพันธุ์ล่าสุดที่ค้นพบและระบาดเป็นระลอกใหม่ ก็คือ สายพันธุ์โอมิครอนหรือโอไมครอน (Omicron) ที่ได้มีการระบาดอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้จำนวนผู้ติดเชื้อกลับมาสูงขึ้นอีกครั้ง ทำให้กระทรวงสาธารณสุขประกาศยกระดับเตือนภัยโควิดเป็นระดับ 4 (ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เมื่อวันที่ 6 มกราคม 2565) และทางรัฐบาลได้ออกมาตรการเพิ่มเติมที่เคร่งครัดมากยิ่งขึ้นเพื่อช่วยลดการแพร่กระจายเชื้อ อีกทั้งยังไม่มีวิสัยทัศน์ว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 จะสิ้นสุดลง ซึ่งจากสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศไทยเป็นอย่างมาก และองค์กรภาครัฐก็เป็นองค์กรประเภทหนึ่งที่ได้รับผลกระทบและต้องเผชิญกับการปฏิบัติงานอย่างยากลำบากในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร

องค์กรภาครัฐถือเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาประเทศ เพราะเป็นองค์กรสำคัญที่ขับเคลื่อนประเทศไทยในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอิสระอื่นๆ ซึ่งมีสำนักงานที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ในแต่ละองค์กรภาครัฐจึงมีบุคลากรที่มีลักษณะแตกต่างกันออกไป ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ บุคลิกภาพ ทัศนคติ หรือค่านิยมต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรภาครัฐเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดที่อาจเกิดขึ้นได้ ดังเช่นสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ หรือที่เรียกว่า Talent จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กรภาครัฐในแง่ของทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่เป็นสิ่งที่องค์กรภาครัฐควรตระหนักถึงและให้ความสำคัญ เพราะบุคลากรถือเป็นกุญแจสำคัญต่อการขับเคลื่อนภายในองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่อาจจะทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ภายในองค์กรได้ เช่น อัตราการขาดงาน การลา

การมาสาย การลาออก หรือการโยกย้าย ซึ่งมีผลกระทบต่อหน่วยงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่เหลืออยู่ กล่าวคือ ทำให้ต้องแบกรับภาระงานหนักและเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม อีกทั้งยังต้องทำหน้าที่ที่เลี้ยงที่ต้องสอนงานให้กับบุคลากรที่เข้ามาใหม่ ซึ่งในช่วงรอยต่อระหว่างการสรรหาบุคลากรมาทดแทนและระยะเวลาการบรรจุบุคลากรใหม่ก็ใช้เวลานาน อาจจะทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่เข้ามาใหม่ก็ต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกฝนทักษะการทำงาน หรือการที่บุคลากรขาดงาน ลา มาสาย หรือป่วยจากการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ก็เป็นการเพิ่มภาระให้กับบุคลากรกลุ่มอื่นๆ ที่ไม่ได้มีพฤติกรรมการทำงานตามที่กล่าว สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 จึงทำให้บุคลากรต้องปรับปรุงวิธีการทำงาน รวมถึงมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น และต้องปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์โควิด-19 เพราะฉะนั้น การที่บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กร มีความมุ่งมั่นตั้งใจ และทุ่มเทกับงานที่ได้ปฏิบัติเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จของพันธกิจ (Mission) และเป้าหมาย (Goal) ต่างๆ ของแต่ละองค์กรนั้น จึงเป็นสิ่งที่ในหลายๆ องค์กรภาครัฐต้องการ แต่การที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจ มีความศรัทธา มีความสุขในการทำงาน และมีความรู้สึกที่อยากจะทำงานให้กับองค์กร

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้ตามลงมือปฏิบัติงานขององค์กรอย่างเต็มศักยภาพเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ตลอดจนการทำให้พฤติกรรมการทำงานดังกล่าวมีความคงทนถาวร การจูงใจจึงเป็นประเด็นที่ผู้นำผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากร (เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ) ทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรภาครัฐที่ควรให้ความสนใจเป็นอย่างมาก และทวีความสำคัญยิ่งขึ้นต่อการดำเนินงานขององค์กรในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคโควิด-19 ที่ต้องเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การสร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่บุคลากรจึงมีความสำคัญ เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรนั้น สามารถส่งผลให้บุคลากรในองค์กรภาครัฐต่างๆ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มีความพึงพอใจ และสามารถใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยที่ไม่คิดถึงแต่ประโยชน์ส่วนตน เพราะการปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐ สิ่งที่สำคัญที่สุดของการดำเนินงานคือ ประชาชนผู้ที่ได้รับผลกระทบทางตรงและทางอ้อม ซึ่งต้องขับเคลื่อนโดยองค์กรภาครัฐ

ศาลากลางจังหวัดสตูล ซึ่งเป็นสถานที่ราชการ (ศูนย์ราชการ) และเป็นสถานที่ตั้งของหน่วยงานต่างๆ ที่สังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลและควบคุมของผู้บริหาร (ผู้ว่าราชการจังหวัดสตูล) ซึ่งมีหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่และภารกิจที่ต้องขับเคลื่อนไปพร้อมกัน ประกอบด้วยหน่วยงานทั้งหมด จำนวน 19 หน่วยงาน คือ สำนักงานจังหวัดสตูล ที่ทำการปกครองจังหวัดสตูล สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสตูล สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสตูล สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดสตูล สำนักงานคลังจังหวัดสตูล

สำนักงานสัสดีจังหวัดสตูล สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสตูล สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสตูล สำนักงานยุติธรรมจังหวัดสตูล สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดสตูล สำนักงานแรงงานจังหวัดสตูล สำนักงานสถิติจังหวัดสตูล สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดสตูล สำนักงานจัดหางานจังหวัดสตูล สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสตูล สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดสตูล ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลจังหวัดสตูล กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดสตูล ซึ่งก็มีบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบแยกตามหน่วยงาน โดยมีภารกิจที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น การจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญ ซึ่งสามารถนำทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19

จากความเป็นมาของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เนื่องจากผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ ที่แห่งนี้ และสามารถเห็นบริบทของบุคลากรที่ปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวันในการปฏิบัติงาน ณ ที่แห่งนี้เป็นอย่างดี ดังนั้น การที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาในสถานที่แห่งนี้ก็เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล บุคลากรในทุกหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้หน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่อยู่ในจังหวัดสตูลมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอื่นๆ ขึ้นไป ทั้งในช่วงสถานการณ์ปกติและที่ไม่คาดคิดดังเช่นการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19

## 1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.3 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

### 1.3 สมมติฐาน

1.3.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 อยู่ในระดับมาก

1.3.2 บุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ที่แตกต่างกัน

1.3.3 ปัจจัยสุขอนามัยด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

### 1.4 ประโยชน์ของการวิจัย

1.4.1 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับศาลากลางจังหวัดสตูลในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล

1.4.2 เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ภายในปัจจุบันและอนาคต

1.4.3 เพื่อเป็นกรณีศึกษาให้แก่หน่วยงานในศาลากลางจังหวัดอื่นๆ สามารถนำข้อมูลการวิจัยไปปรับปรุงเป็นแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ได้

### 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

#### 1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัด 76 จังหวัด โดยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ซึ่งมีบุคลากรจำนวน 236 คน จากหน่วยงานจำนวน 19 หน่วยงาน (ที่มา : สำนักงานจังหวัดสตูล กลุ่มงานอำนวยการ ข้อมูล ณ วันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2564)

#### 1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล และปัจจัยสุขอนามัยทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั่วโมงในการทำงาน และภูมิลำเนา

ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย ความสมดุลชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

### 1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ศาลากลางจังหวัดสตูล ถนนสตูลธานี ตำบลพิมาน อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล

### 1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2564 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ผู้ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศาลากลางจังหวัดสตูล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งกระทำหรือแสดงพฤติกรรมต่างๆ ด้วยความรู้สึกที่เต็มใจ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกมาที่เกิดจากแรงจูงใจภายในหรือแรงจูงใจภายนอก ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นหนทางที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรหรือหน่วยงานต้องการ

ความสมดุลชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการทั้งเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานให้มีความกลมกลืนต่อกันและกัน ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อตนเอง ครอบครัว และองค์กรในการทำงาน ตลอดจนไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้งที่จะส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบๆ ตัวของผู้ที่กำลังทำงานอยู่ในสถานที่ทำงาน และสามารถรับรู้ได้ถึงสภาพแวดล้อมนั้น ทั้งด้านที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เช่น อุปกรณ์ต่างๆ ภายในสถานที่ทำงาน บรรยากาศสดชื่นระหว่างการทำงาน รวมถึงประเพณีและวัฒนธรรมขององค์กรหรือหน่วยงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleague) หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรหรือหน่วยงานตั้งแต่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเป็นความรู้สึก ความคิด หรือการกระทำ ซึ่งประกอบไปด้วยด้านที่ดีและด้านที่ไม่ดี

ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง สิ่งที่จ่ายให้กับบุคลากรเพื่อทดแทนกับการทำงานของบุคลากร ซึ่งอาจอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เช่น สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน อาทิ วันลาพักผ่อน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยเรียงลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน
- 2.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.7 ข้อมูลบริบททั่วไปของพื้นที่วิจัย
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.9 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

##### 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า และมีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างแรงจูงใจสูงสุด

ชาญศิลป์ วาสนุญมา (2546) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังทั้งจากภายในและภายนอก ซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล

ธิดา สุขใจ (2548) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใดๆ ที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่ง



การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญ คือ ความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงาน จะนำมาสู่การปฏิบัติที่ดีของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โยจะเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมบุคคล ให้กระทำการต่างๆ บรรลุตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจนั้นมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวให้บุคคลใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

วรินทร์ แก้วคล้าย (2549) ได้กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดย

1. ตามแรงจูงใจ คือ แรงจูงใจในตนเองที่ทำให้เกิดความต้องการทำงาน
2. ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยสมารถที่จะทำงานให้ได้
3. ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ ข่าวสาร

ข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน

พุลสุข สังข์รุ่ง (2550) และ โชติกา ระโส (2555) ได้อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมแสดงออก หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ ซึ่งจะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมายหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

ชาญเดช วีรกุล (2552) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าจากภายใน สิ่งจูงใจ หรือสิ่งโน้มน้าวใจให้บุคคลหนึ่งเกิดพฤติกรรม เกิดความคิด ความเชื่อมั่น และความพยายามที่จะกระทำและคงไว้ซึ่งการกระทำนั้นๆ เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ใดๆ วัตถุประสงค์หนึ่งตามที่ตัวบุคคลหรือองค์กรได้ตั้งไว้

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553) อธิบายว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับหรือเป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ โดยมีกระบวนการเกิดจากที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่มุ่งหวังหรือต้องการ

วันชัย ศกุนตนาค (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันจากความต้องการที่ทำให้พนักงานมีความเต็มใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น โดยประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ความรับผิดชอบ
3. ความสำเร็จของงาน
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
6. การได้รับการยอมรับนับถือ
7. เงินเดือน

กล่าวโดยสรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งใดๆ ที่เป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความรู้สึกที่เต็มใจ ไม่ว่าจะเป็ทั้งแรงจูงใจภายในหรือแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเป็นการกระทำที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

### 2.1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

Pigors and Myers (1981 อ้างถึงใน อนุชิต แย้มยีนยง, 2557) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
2. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
3. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี
4. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
5. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
6. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
7. ลักษณะงานที่ทำงานจะต้องมีความปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
8. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ

ฟงส์ หรดาล (2540) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการ (Needs) ก่อให้เกิดความไม่สมดุลทางร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดแรงขับ (Drives) หรือแรงจูงใจ (Motives) ซึ่งจะทำให้พฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมาย (Goals) ที่สามารถสนองความต้องการนั้นได้ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองแรงขับหรือแรงจูงใจ ก็จะลดพลังลง เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1. ความต้องการ (Needs) ความต้องการของมนุษย์เกิดจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งในตัวของบุคคล ซึ่งเป็นการขาดดุลทั้งร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก ในมนุษย์ทุกคนมีความต้องการหลายระดับ และความต้องการของคนเราสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นผสมกับความต้องการที่จะมีชีวิตหรือการดำรงชีวิต ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการอากาศที่บริสุทธิ์ หรือความต้องการขับถ่าย เป็นต้น

1.2 ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological and Social Needs) แรงจูงใจประเภทนี้ค่อนข้างสลับซับซ้อน ซึ่งเกิดขึ้นจากสภาพของสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้ และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับ สามารถแยกออกได้ คือ ความต้องการที่เกิดจากสังคมและที่เกิดจากการเรียนรู้

## 2. แรงจูงใจ (Motive) หรือแรงขับ (Drive)

2.1 แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ไปสู่เป้าหมายพฤติกรรมที่กระตุ้นนี้ เรียกว่า พฤติกรรมที่ถูกจูงใจ (Motivated behavior) พฤติกรรมที่ถูกจูงใจมี 2 ลักษณะ คือ จะต้องมีการอาการอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลัง และจะต้องมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

2.2 แรงขับ (Drive) หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความต้องการ ถ้าความต้องการมีพลังสูง แรงขับก็จะสูงตาม ทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงขับสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drive) เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับวุฒิภาวะของคน ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ แรงขับประเภทนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงขับทั่วไป เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว และแรงขับทางด้านสรีระ เช่น ความหิวกระหาย ความเจ็บปวด ความต้องการทางเพศ ความอบอุ่น หรือความหนาว เป็นต้น

2) แรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drive) เป็นแรงขับที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ หรือบางทีเรียกว่า แรงกระตุ้นทางสังคม เช่น การยอมรับทางสังคม สถานะทางสังคม ความผูกพันกับผู้อื่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน เกียรติยศ ชื่อเสียง หรืออำนาจ เป็นต้น

3. เป้าหมาย (Goals) จุดหมายของพฤติกรรม ซึ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้ว จะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจ (ลดแรงขับและความต้องการ) หรือความรู้สึกไม่พอใจ (เพิ่มแรงขับและความต้องการ)

### 2.1.3 ประเภทของแรงจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารเกี่ยวของกับแรงจูงใจ พบว่า มีการแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรมและตามที่มาของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

สพอลดิง (Spaulding, 1992 อ้างถึงใน ปราณปรียา บุญเรือง, 2557) กล่าวว่า นักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นจากภายนอกให้มองเห็นเป้าหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ได้เกิดจากอุดมคติ ได้แก่ เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคล การให้รางวัลและคำชมเชย ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า การทดสอบอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจใฝ่หาของตนเอง แรงจูงใจประเภทนี้เกิดจากความสนใจเจตคติความต้องการ บุคคลจะมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำ จึงกระทำด้วยความเต็มใจและตระหนักว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นๆ เป็นรางวัลในตัวอยู่แล้ว

พงษ์พันธ์ พงโสภา (2542) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็นประเภทหรือลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. แรงจูงใจเพื่อความอยู่รอด (Survival Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ แรงจูงใจชนิดนี้มักจะสัมพันธ์กับสิ่งพื้นฐานที่มนุษย์ต้องการในชีวิต เช่น น้ำ อาหาร อากาศ หรือการขับถ่าย เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motivation) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในสังคม ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าที่เป็นบุคคลหรือจากวัตถุที่จับต้องได้ มองได้ หรือมาจากภาวะทางสังคมที่มองไม่เห็นก็ได้ เช่น การเป็นผู้นำ การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น หรือการสร้างมิตร เป็นต้น

จันทิมา จันทรงค์ดี (2547) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ว่า เกิดจากระบบสังคมต่างๆ เช่น ระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคมและวัฒนธรรม ระบบสาธารณสุข ระบบการศึกษา หรือระบบการเมือง เป็นต้น ระบบเหล่านี้ก่อให้เกิดแรงจูงใจทางสังคมหลายประการ ซึ่งที่สำคัญสามารถแยกได้ 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motive) แรงจูงใจชนิดนี้เกิดขึ้นจากสัญชาตญาณในการรวมกลุ่มของมนุษย์เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเพื่อความอยู่รอดของสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลำดับลดหลั่นกันมาเป็นขั้นๆ ตามลำดับในระบบสังคม ซึ่งแตกต่างกันตามระบบของพวกเจ้าขุนมูลนาย บุคคลธรรมดา และทาสระบบของสังคมไทย เป็นไปในลักษณะที่เอื้อเพื่อมิตรต่อกัน เรียกว่า ระบบมิตรสัมพันธ์ คือ แรงจูงใจของบุคคลที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างผูกมิตรไมตรี บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงมักจะชอบทำงานร่วมหรือทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) แรงจูงใจชนิดนี้เกิดขึ้นเนื่องจากสัญชาตญาณในการเป็นผู้นำของบุคคลเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งอำนาจ และอำนาจจะทำให้เกิดผลตามที่ต้องการอีกหลายอย่าง ซึ่งอาจเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของสังคมจากความต้องการอำนาจกันอย่าง

มากมาย ทั้งอำนาจที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม อำนาจจึงมีอยู่ 2 อย่าง คือ อำนาจที่แสดงออกได้ อย่างแท้จริงว่าตนมีอยู่เหนือผู้อื่น คือ สามารถใช้อำนาจนั้นได้ และอำนาจแฝงอยู่ในตัวบุคคล คือ บุคคลต้องการอำนาจนี้เพื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นเท่านั้น บุคคลในสังคมล้วนต้องการจะมีอำนาจอย่างใด อย่างหนึ่งจากสองอย่างนี้ เว้นแต่ว่าแรงขับหรือทิศทางของใครจะมีมากน้อยต่างกันอย่างไรเท่านั้น

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) แรงจูงใจชนิดนี้เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และได้ผลลัพธ์ที่ดีหรือได้ผลดีกว่าบุคคลอื่นๆ โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ได้รับการยกย่องชมเชย หรือได้รับรางวัลบุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ทำงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลนั้น จะต้องเป็นไปใน 3 ลักษณะ คือ

3.1 มีความต้องการในการทำงานให้สำเร็จอยู่ในระดับสูง หรือต้องการทำงานให้ได้มาตรฐาน

3.2 เป็นงานสร้างสรรค์ที่บ่งบอกให้รู้ถึงเอกลักษณ์ว่าชอบงานนั้นอย่าง เป็นชีวิตจิตใจ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้น

3.3 เป็นงานที่ต้องใช้เวลานาน อาศัยความอดทนอย่างยอดเยี่ยม ซึ่งชี้ให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน

พยอม วงศ์สารศรี (2548) ได้อธิบายถึงประเภทของแรงจูงใจที่มีความสำคัญ ต่อการบริหารจัดการองค์กร คือ การจูงใจภายในและการจูงใจภายนอก ดังนี้

1. การจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะกระทำ บางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้เครื่องล่อใดๆ มากกระตุ้น แรงจูงใจภายในมีคุณค่า และสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ประกอบด้วย

1.1 ความต้องการ เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะเกิดผล คือ ความสบายใจ ความพอใจ และความสุข เช่น ความต้องการความสำเร็จทำให้บุคคล เกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ

1.2 ความสนใจพิเศษ ถ้าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดให้ความสนใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นพิเศษ ก็จะมี ความตั้งใจในการทำงาน เป็นผลให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.3 ทศนคติหรือเจตคติ ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลหนึ่งมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้างาน ก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานให้บังเกิดผลดี

2. การจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมาย ประกอบด้วย

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใดๆ ย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานที่กำลังอยู่ในระยะทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงมีความพยายามและตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้ความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้นๆ ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้กระทำหรือพฤติกรรมนั้นได้ เช่น ครูอาจารย์ต้องมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือหรือน่านับถือ นักปกครอง นักจัดการ นักบริหาร ก็จะต้องมีบุคลิกของการเป็นผู้นำที่ดี เป็นต้น

2.4 เครื่องล่อใจอื่นๆ มีสิ่งล่อใจหลายๆ อย่างที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น การให้รางวัลเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษเป็นเครื่องกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ การชมเชย การติเตียน การทดสอบ การประกวด หรือการแข่งขัน ก็เป็นเครื่องกระตุ้นที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้เช่นกัน

คีวีไล กุลทรัพย์ศุขทรา (2552) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจตามที่มาของแรงจูงใจไว้ 2 ประเภท คือ

1. แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางกาย (Physiological Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการทางร่างกาย ถือเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากร่างกายต้องการสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำก็จะเกิดแรงจูงใจคือ กระหายน้ำและแสวงหาน้ำดื่ม เป็นต้น ลักษณะของแรงจูงใจทางกาย มีดังนี้

1) แรงจูงใจทางบวกหรือการแสวงหา (Positive Supply Motive) เป็นแรงจูงใจ เพื่อให้ร่างกายมีชีวิตอยู่รอด ชดเชยต่อสิ่งที่ร่างกายขาดไป เช่น ความหิว ความกระหาย หรือการพักผ่อน เป็นต้น

2) แรงจูงใจทางลบหรือการหลีกเลี่ยง (Negative or Avoid Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะเป็นอันตรายหรือสิ่งที่ไม่เป็นที่ต้องการ เช่น ความเสียใจ ความเจ็บปวด หรือความสกปรก เป็นต้น

3) แรงจูงใจที่จะดำรงเผ่าพันธุ์ (Species Maintaining Motive) เป็นแรงจูงใจทางธรรมชาติที่ทำให้มีการสืบพันธุ์เพื่อมุ่งหวังสร้างสมาชิกสืบทอดในสังคมต่อไป

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม เช่น การต้องการความรัก การมีชื่อเสียง การยกย่อง ความภาคภูมิใจ หรือความก้าวหน้าในชีวิต เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจทางสังคมสามารถแบ่งได้ ดังนี้

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จสูงสุด โดยมีความมานะพยายาม ขยันอดทนเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งความมุ่งหวังหรือเป้าหมายไว้สูง และมีความพยายามมากกว่าผู้อื่นที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือสังคม บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูง มักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม เป็นที่พึ่งพาอาศัยของบุคคลอื่น ให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีความเมตตา โอบอ้อมอารี เห็นใจผู้อื่นเสมอ ซึ่งแรงจูงใจด้านนี้จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่และยอมรับนับถือ

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นผู้นำของบุคคล ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นทั่วไป โดยวิธีที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม เช่น การขยันทำงานใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้การยอมรับให้เป็นผู้นำ ถือเป็นการได้อำนาจอย่างเป็นธรรม แต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิง คดโกง หรือทำลายล้าง ถือได้ว่าเป็นการได้มาซึ่งอำนาจไม่เป็นธรรม

2. แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่างๆ ว่ามีประโยชน์ และมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความสำเร็จในการทำกิจกรรมหรือทำงานจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสุข หรืออุดมการณ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้นหรือกระทำไต่ยากมาก แต่มีความคงทนถาวร

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบข้างตัวบุคคล เช่น รางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่นๆ โดยไม่ไต่กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจประเภทนี้ไม่มีความคงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

จันทรานี สงวนนาม (2553) ได้กล่าวไว้ว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Interinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้สิ่งของล่อใดๆ มากกระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดตามมา คือ ความสบายใจและความพอใจ

1.2 ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่ง ซึ่งจะก่อให้เกิดแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉยๆ

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) เป็นการมักใฝ่สูง เป็นสิ่งที่ดี เป็นความต้องการ ความอยากได้ ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะทำให้บรรลุตามเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความพอใจเป็นพิเศษก็จะมีความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ภายในเวลาอันรวดเร็ว

1.5 ทศคติหรือเจตคติ (Attitude) ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ถือว่าเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับ การกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดหมายของผู้กระตุ้นการจูงใจภายนอก ได้แก่ ความคาดหวัง ความก้าวหน้า เป้าหมาย สิ่งล่อใจต่างๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การลงโทษ การให้รางวัลการประกวด หรือการแข่งขัน เป็นต้น

การดี อนันต์นาวิ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การจูงใจในแง่บวกและการจูงใจในแง่ลบ

1. แรงจูงใจในแง่บวก (Positive Motivation) การจูงใจแบบใช้ไม้หอม การจูงใจในแง่นี้บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญ หรือให้รางวัลสำหรับการกระทำ หรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ

2. แรงจูงใจในแง่ลบ (Negative Motivation) การจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง มักใช้วิธีจูงใจที่ตรงกันข้าม คือ มักจะเป็นการข่มขู่ การติเตียน การลงโทษ หากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

#### 2.1.4 ความสำคัญของแรงจูงใจ

บรยองค์ ไตจินดา (2545) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ จะเกิดขึ้นได้ อยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน เป็นสำคัญ ถ้าองค์กรใดมีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักแรงจูงใจได้ถูกวิธี พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง ทำให้เกิดประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของแรงจูงใจจะได้ผลในทางตรงกันข้าม

สุพานี สฤษณ์วานิช (2552) อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจจะทำให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรม คือ พนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น



ประพุดิตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์ พัฒนางานและองค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กร อย่างยาวนาน แต่ถ้าคนใดขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนๆ นั้นก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจ ในการทำงาน ผลงานที่ออกมาจะมีคุณภาพต่ำหรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร

สุรศักดิ์ วัฒนชัยวัฒนากุล (2553) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจใน การทำงาน ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อพฤติกรรมหรือการกระทำ ของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ก็ตาม ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงมักจะกระตือรือร้นและกระทำ ให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภทขาดพลัง คือ ต้องการทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านพ้นไป ในแต่ละวัน

2. ความพยายาม (Endeavor) ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่น อดทน บากบั่น คิดหาวิธีที่จะนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเองมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน ให้มากที่สุด ไม่ย่อท้อหรือลดละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับ ผลสำเร็จด้วยดีก็มักจะคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) วิธีการทำงานหรือรูปแบบการทำงาน ในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางการดำเนินงานที่ดีกว่าเดิมหรือประสบผลสำเร็จมากกว่าเดิม นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายที่นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้แก่ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อกระทำเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลนั้นก็มักพยายามค้นหาสิ่งที่ดีพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานและทำให้ค้นพบ แนวทางที่เหมาะสม แต่อาจจะแตกต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญ ก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงานที่ตนเองรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีจรรยาบรรณ ในการทำงาน (Work Ethics) ซึ่งผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มีความมั่นคงในหน้าที่ และมีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตในการทำงาน

### 2.2.1 ความหมายของความสมดุลชีวิตในการทำงาน

สำนักงาน ก.พ. (2548) ได้ให้ความหมายความสมดุลชีวิตในการทำงานว่า การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างตนเอง งาน ครอบครัว และสังคม

สุขชัย วงษ์จันทร์ (2549) ได้อธิบายว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีความเหมาะสมและสมดุล ทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิตของตนเอง โดยจะต้องมีการวางแผนการใช้ชีวิตประจำวัน ตลอดจนเวลาของตนเองในการทำงานและครอบครัวไปพร้อมกัน

ณัฐธัญญา อรุณเลิศศรีศรี (2553) ได้กล่าวไว้ว่า ความสมดุลชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการเวลาของตนเองในการทำงานกับเวลาของครอบครัว รวมไปถึงทั้งความต้องการทำกิจกรรมอื่นๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น งานอดิเรก การสังสรรค์ การเล่นกีฬา กับสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนร่วมงานที่จัดขึ้นอย่างเหมาะสม ซึ่งเกิดประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์กร ครอบครัว และตนเอง เป็นต้น

ปณิดา ชุมแก้ว (2553) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติในครอบครัวด้วยปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและครอบครัวบนดุลยภาพ สามารถดำเนินไปด้วยกันได้โดยไม่เกิดความขัดแย้งต่อกัน

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2554) ให้ความหมายความสมดุลชีวิตในการทำงานว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวภายนอกองค์กรอย่างสมดุล ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่หนักเกินไป และมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร (2555) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถในการบริหารเวลาในการทำงานและการทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสัมพันธ์ภาพในสังคม อาทิ งานอดิเรกยามว่าง ให้มีความเหมาะสมและเกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของตัวเอง

นิศาชล โทแก้ว (2556) ได้อธิบายความหมายว่า ความสมดุลชีวิตในการทำงาน หมายถึง การจัดสรรเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีความเหมาะสมระหว่างการทำงาน ครอบครัว และตนเอง ไม่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งต่อตนเอง

มัสนิน เดชอรัญญ์ (2559) ให้อธิบายความสมดุลชีวิตในการทำงานไว้ 2 ความหมาย คือ ความสมดุลชีวิตและการทำงานนั้น เป็นการบริหารจัดการเวลาในเรื่องงาน ชีวิตส่วนตัว และด้านอื่นๆ ส่วนอีกความหมายหนึ่ง อธิบายไว้ว่า ความสมดุลชีวิตและการทำงานนั้น คือ การไม่มีข้อขัดแย้งเรื่องงานและชีวิตในด้านอื่นๆ ซึ่งถือว่าความสมดุลชีวิตและการทำงานนั้นเป็นความสำเร็จของชีวิต

ฮัตตัน (Hutton, 2005 อ้างถึงใน พนิตา บุญธรรม, 2559) ได้ให้ความหมายว่า สมดุลชีวิตการทำงาน คือ ความสามารถในการบริหารจัดการความต้องการในด้านต่างๆ ของชีวิต ให้มีความพอดีและเหมาะสม หรือมีความสมดุลกันทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านเวลาระหว่างชีวิตกับงาน (Time Balance) ด้านการมีส่วนร่วมในชีวิตและงาน (Involvement Balance) และด้านความพึงพอใจในชีวิตและงาน (Satisfaction Balance)

กล่าวโดยสรุปว่า ความสมดุลชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานให้มีความสอดคล้องกลมกลืนต่อกันและกัน ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดความสมดุลในชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อตนเอง ครอบครัว และองค์กรในการทำงาน

### 2.2.2 องค์ประกอบของความสมดุลชีวิตในการทำงาน

Merrill and Merrill (2003, อ้างถึงใน ภาวิณี แสนวัน, 2557) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของชีวิตของมนุษย์ที่จะสามารถสร้างเสริมตนเองให้มีชีวิตที่สมดุลได้ จะต้องประกอบไปด้วย 5 ด้านที่สำคัญ ดังนี้

1. ด้านการทำงาน เป็นหน้าที่การงานหรืออาชีพที่เป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันทำให้เกิดสิ่งใหม่ๆ และความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับตนเองและองค์กร
2. ด้านครอบครัว เป็นส่วนหนึ่งที่จะเติมเต็มความสุขส่วนบุคคลและนำไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งเป็นส่วนช่วยในการผลักดันให้เกิดความสุขขึ้นภายในจิตใจและการใช้ชีวิตในสังคม
3. ด้านเวลา เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุกๆ ด้านของชีวิต เนื่องจากเวลาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงานหรือครอบครัว ซึ่งทุกคนล้วนที่จะต้องทำให้การใช้ชีวิตมีความสมดุลกับเวลาที่ได้กำหนดไว้ และความสมดุลกับด้านอื่นๆ ด้วยเช่นเดียวกัน
4. ด้านการเงิน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้ทั้งในปัจจุบันและภายในอนาคต พร้อมทั้งมีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านเวลา

5. ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตและความคิดของคนไม่หยุดนิ่ง ทุกอย่างเป็นพลวัตซึ่งล้วนมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ทุกคนจึงมีการพัฒนาศักยภาพ พัฒนาสติปัญญา และการสร้างความสมดุลให้กับชีวิต เพื่อเติมเต็มและทำให้เกิดความพึงพอใจในให้กับชีวิตในทุกๆ ด้าน

Greenhas, Collins, and Shaw (2003, อ้างถึงใน สรวาลี แสงแสง, 2559) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสมดุลชีวิตในการทำงานเพื่อให้ครอบคลุมในทุกๆ ด้าน ประกอบด้วย 3 มิติ ดังนี้

1. ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) หมายถึง การทุ่มเทกับเวลาเพื่อให้งานออกมาอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ความสมดุลในการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) หมายถึง การพยายามทำให้เกิดการมีส่วนร่วมที่มีความสมดุลกันในทางจิตวิทยา ทั้งในด้านการงานและครอบครัวเพื่อลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น และทำให้เกิดการแสดงออกมากยิ่งขึ้น

3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) หมายถึง ความพึงพอใจต่อการทำงานและชีวิตครอบครัวที่จะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกันแบบองค์รวม

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### 2.3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ชลธิชา สว่างเนตร (2542) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวในสถานที่ทำงาน ทั้งสิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต และสามารถมองเห็นหรือไม่สามารถมองเห็นได้ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการทำงาน รวมไปถึงคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานด้วย

รุ่งรัตน์ เขียวดารา (2546) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวในขณะที่ทำงาน ซึ่งหมายความรวมถึง เพื่อนร่วมงาน เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน แสงสว่าง เสียง ความร้อน รั้งสี ฝุ่นละออง สารเคมี เชื้อโรค หรือสัตว์ ที่อยู่ทั่วไปในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

Jone (1997, อ้างถึงใน สุกุลนารี กาแก้ว, 2546) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง อุณหภูมิ ภูมิอากาศ พื้นที่ และภูมิประเทศ เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบความสัมพันธ์กับมนุษย์ในตอนแรก

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่โดยรอบทั่วไปและมีผลต่อบุคคลนั้นๆ อาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่มีก็ได้

3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) เป็นสิ่งที่สำคัญมากที่สุดเพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น ที่อยู่อาศัย เครื่องมือ เครื่องจักร ประเพณี ความเชื่อ กฎหมาย และกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นต้น

ศิวพร โปทยานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายว่า สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคล โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้ในทางกลับกัน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข สถานที่มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นไม่พึงประสงค์ อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธ์ภาพหรือการสนับสนุนจากภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อการทำงาน เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กร ในหน่วยงาน ในแผนกหรือกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อบุคคลอื่น ทั้งทางกาย วาจา และใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน มีการให้ข้อมูลป้อนกลับซึ่งกันและกัน พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัย ได้รับการยอมรับ มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนจากในองค์กร ทั้งในด้านการทำงาน การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน กิจกรรมทางสังคม การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องาน และให้การช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (Psychological Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด เช่น ความมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้นำมาพัฒนาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้น พนักงานมีความพึงพอใจในงาน พนักงานมีความเคารพซึ่งกันและกัน และเชื่อใจกัน การมีบรรยากาศประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการดำเนินการ การส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุปว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบๆ ตัวของผู้ที่กำลังทำงานอยู่ในสถานที่ทำงาน และสามารถรับรู้ได้ถึงสภาพแวดล้อมนั้น ทั้งด้านที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เช่น อุปกรณ์ต่างๆ ภายในสำนักงาน บรรยากาศกดดันในการทำงาน ตลอดจนประเพณีและวัฒนธรรม

### 2.3.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Moos (1974, อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรหมศรี, 2558) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในงานของบุคคลนั้น โดยได้แบ่งมิติของสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติด้านสัมพันธ์ภาพ (Relationship Dimensions) หมายถึง การรับรู้ในการมีส่วนร่วม และมีความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีและการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (Involvement) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน มีความผูกพันในงาน ได้รับการยอมรับ เช่น การมีส่วนร่วมในการประชุม การได้เสนอความคิดเห็นหรือแสดงออก การทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานร่วมกัน การได้มีโอกาสเสียสละเพื่อองค์กร

1.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้บรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน การให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน และการช่วยเหลือกันในการทำงานเมื่อมีโอกาส ถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่งานของตนเอง

1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ที่หัวหน้างานให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ เมื่อพนักงานทำงานได้ดี หัวหน้างานให้คำชมเชย หรือรางวัลแก่พนักงานและกระตุ้นให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงาน

2. มิติด้านความก้าวหน้าในงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง การรับรู้ในความก้าวหน้าในงาน และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าจะให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมาใช้เพื่อพัฒนาในการทำงานให้ดีขึ้นได้

2.2 ด้านการมุ่งเน้นงาน (Task Orientation) หมายถึง การรับรู้ในการให้ความสำคัญและความสำเร็จของพนักงาน โดยยึดหลักการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ และดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ องค์กรให้แรงกระตุ้นและผลักดันเพื่อให้งานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านความกดดันในงาน (Work Pressure) หมายถึง การรับรู้บรรยากาศในการทำงานที่มีแรงกดดัน พนักงานต้องทำงานอย่างเร่งรีบเพื่อแข่งกับเวลา รวมไปถึง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อุณหภูมิ แสง เสียง หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นความกดดันต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานและอาจทำให้ผลของงานไม่ดีเท่าที่ควร

3. มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การรับรู้ว่าระบบงานมีความชัดเจนและโปร่งใส ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การรับรู้ความชัดเจนของเป้าหมายองค์กรและนโยบาย อีกทั้งการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ควรมีความชัดเจน มีการวางมาตรฐานและแบบแผนในการทำงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละสายงานอย่างถูกต้องชัดเจน

3.2 ด้านการควบคุมงาน (Control) หมายถึง การรับรู้ที่องค์กรมีกฎเกณฑ์แนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของพนักงาน ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายบริหาร โดยมีหัวหน้าเป็นผู้กำกับดูแลให้พนักงานทำงานอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ (Innovation) หมายถึง การรับรู้ที่หน่วยงานมีการส่งเสริมนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร โดยเน้นวิธีที่มีความแปลกใหม่ หลากหลาย เพื่อนำเทคโนโลยีหรือวิธีใหม่ๆ เข้ามาพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

3.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Comfort) หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดี สนับสนุนให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจกับงาน เช่น แสง เสียง กลิ่น อุณหภูมิ หรือธรรมชาติต่างๆ อากาศถ่ายเทสะดวก อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

### 2.4.1 ความหมายของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2538) ได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่า หมายถึง ความผูกพัน ความเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือบุคคลต่อกลุ่ม หรือกลุ่มต่อกลุ่ม

ปริญา ทอสูงเนิน (2549) ได้อธิบายว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านความร่วมมือและด้านอื่นๆ ซึ่งได้รับการช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาที่ดีและถูกต้อง ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

คณศ จุลสุคนธ์ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะการร่วมมือกัน การยอมรับซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์ (2554) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรทำงานอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข หากมีความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ก็จะเกิดการร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงานโดยปราศจากความขัดแย้ง อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ

ธานิชา มุลอามาตย์ (2557) ได้อธิบายว่า สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ การปฏิบัติที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานร่วมกันหรือนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน มีลักษณะความเป็นกันเอง เคารพนับถือซึ่งกันและกัน การยอมรับฟัง แลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นต่างๆ ซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา

Beyer & Marshall (1981, อ้างถึงใน นันทธนาดา สวามิวิสุตกิจ, 2558) ได้กล่าวถึงสัมพันธภาพในการทำงานของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพ ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มิติความเป็นวิชาชีพ และมิติการตัดสินใจ ซึ่งได้อธิบายมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่า หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันระหว่างการปฏิบัติงาน

ร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ร่วมกัน อันเป็นผลที่ก่อให้เกิดความสามัคคี ความคิดสร้างสรรค์ และพลังอำนาจทางวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุปว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลมากกว่า 2 คนขึ้นไป มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในระหว่างเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การแสดงออก ความคิด ความรู้สึกที่มีต่อกันและกัน ซึ่งมีทั้งด้านที่ดีและด้านที่ไม่ดี

#### 2.4.2 องค์ประกอบความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Beyer & Marshall (1981, อ้างถึงใน มิ่งขวัญ พอบุตรดี, 2557) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมั่นใจและความไว้วางใจ (Confidence and Trust) หมายถึง การมีความเชื่อตรงต่อกันอย่างตรงไปตรงมา เชื่อมั่นในความสามารถของกันและกัน การเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นและความรู้สึกของตนเองต่อผู้ร่วมงาน ทั้งในตำแหน่งงานและส่วนตัว

2. การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual Support) หมายถึง การให้การยอมรับ เคารพนับถือ และเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่น การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน การให้ข้อมูลป้อนกลับในทางบวก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานหรือเรื่องอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเรื่องงาน การเป็นที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะในการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ

3. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual Help) หมายถึง ความเต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้ให้แก่กัน ความสมัครใจที่จะช่วยทำงานหรือแบ่งเบาภาระงานของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงปกป้องสิทธิและประโยชน์ของเพื่อนร่วมงาน

4. การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จร่วมกัน (Team Efforts toward Goal Achievement) หมายถึง ความร่วมมือกันในการส่งเสริมหรือกระตุ้นให้มีการร่วมมือภายในกลุ่มยอมรับในความสามารถ และยอมรับในความแตกต่างของบุคคลซึ่งกันและกัน การใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ การจัดกลุ่มและกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกอย่างชัดเจน และมีการทบทวนและประเมินผลเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในกลุ่มอยู่เสมอ

5. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (Friendliness and Enjoyment) หมายถึง การแสดงออกที่อบอุ่นในการทำงานร่วมกัน การมีทัศนคติที่ดีต่อกัน การใส่ใจและให้ความสนใจต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจจะแสดงออกโดยวิธีการสร้างสรรค์ภายในและภายนอกองค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่กัน การร่วมยินดีกับเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบความสำเร็จในโอกาสต่างๆ หรือมีความก้าวหน้ามากกว่าเดิม



6. การริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมและตระหนักถึงคุณค่าในผลงานของผู้อื่น ซึ่งแสดงออกโดยการร่วมมือต่อโครงการใหม่ๆ วิชาทฤษฎีวิจารณ์ผลงานและจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือวิธีการทำงานเมื่อพบว่าเจอสิ่งที่มีประสิทธิภาพมากกว่าที่ทำอยู่

7. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom from Threat) หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาขอบเขตบทบาทหน้าที่ของสมาชิกด้วยความจริงใจและไม่มีอคติ การสร้างความรู้สึกยอมรับในตัวสมาชิกของทีมอย่างจริงใจ สามารถวิพากษ์วิจารณ์สมาชิกในทีมได้อย่างสร้างสรรค์ มีบรรยากาศที่ปราศจากความเครียด มีความมั่นคงและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม มีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีโอกาสในการพัฒนาตนเองเท่าเทียมกัน และมีการพิจารณาความดีความชอบโดยการพิจารณาจากผลงานเป็นสำคัญ สามารถทำงานร่วมกับสมาชิกในกลุ่มทุกคนได้โดยปราศจากการควบคุมกันและกัน

8. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open Communication) หมายถึง การแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา มีความรู้สึกปลอดภัยและมีอิสระในการอภิปรายปัญหาต่อกัน มีความเต็มใจในการรับข้อมูลและแบ่งปันข้อมูลจากผู้อื่น มีวิธีในการจัดการกับความขัดแย้งอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย สามารถสื่อสารแบบตัวต่อตัวที่เป็นกันเองได้ สมาชิกในกลุ่มสามารถรับข้อมูลได้โดยตรงกันและทั่วถึง รวมทั้งมีการประสานงานที่ได้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งในส่วนข้อมูลที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

## 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับค่าตอบแทน

### 2.5.1 ความหมายของค่าตอบแทน

สุจิตรา ธนานันท์ (2552) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งค่าใช้จ่ายนั้นอาจจะอยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเป็นการจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นตามลำดับ

กัลยาณี คุณมี (2554) ได้สรุปความหมายของผลตอบแทนต่างๆ ว่า เป็นสิ่งที่บุคคลได้รับจากการทำงาน โดยแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

#### 1. ผลตอบแทนเชิงธุรกรรม (Transactional) ประกอบด้วย

##### 1.1 ค่าตอบแทนพื้นฐาน (Base Pay) ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง

1.2 ค่าตอบแทนเฉพาะกรณี (Contingent Pay) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน ซึ่งอาจจ่ายในรูปแบบการขึ้นเงินเดือน จ่ายเป็นโบนัส เป็นต้น หรือจ่ายตามความสามารถ ซึ่งเป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มให้สำหรับความรู้ ทักษะ หรือความสามารถ

### 1.3 ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits)

1) ผลประโยชน์เกื้อกูลเกี่ยวกับการป้องกันรายได้ เช่น ประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต เป็นต้น

2) ผลประโยชน์เกื้อกูลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการดำเนินชีวิตและการทำงาน เป็นโปรแกรมต่างๆ ที่ช่วยให้พนักงานบูรณาการความรับผิดชอบในด้านการงานและด้านการใช้ชีวิต

3) ผลประโยชน์เกื้อกูลเกี่ยวกับค่าเบี่ยงเบี่ยง มักใช้กับสิ่งที่ยังคงไม่ได้จัดหาไว้ให้เพียงพอ เช่น ค่าเดินทาง ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น

2. ผลตอบแทนเชิงความสัมพันธ์ (Relation Returns) เป็นผลตอบแทนจากการทำงานที่ไม่ใช่ตัวเงิน ซึ่งมีผลกระทบอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคลากร เนื่องจากผลตอบแทนนี้มาจากงานและสภาพแวดล้อมจากการทำงาน

ปิยนุช รัตนกุล (2555) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง รูปแบบค่าตอบแทนทางการเงินที่สามารถจับต้องได้ หรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากความสัมพันธ์ในการจ้างงานหรือรางวัลตอบแทน โดยต้องแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ซึ่งอาจประกอบด้วย เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส หรือรางวัลหมาจ่า รวมถึงประโยชน์อื่นๆ ค่าตอบแทนจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการดึงดูดให้คนที่มีความสามารถมาทำงานกับองค์กร ตลอดจนดำรงรักษาบุคลากรขององค์กรให้ทำงานกับองค์กรอย่างยาวนาน และช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามองค์กรตั้งเป้าหมายเอาไว้

กล่าวโดยสรุปว่า ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง สิ่งที่จ่ายให้กับบุคลากรเพื่อทดแทนการทำงานของบุคลากร ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ การให้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน อาจจะไม่ใช่ว่าสิ่งสำคัญลำดับแรกของบุคลากรเสมอไป

ตาราง 2.1 องค์ประกอบของค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน (Compensation)			
เป็นตัวเงิน (Financial)		ไม่เป็นตัวเงิน (Non-financial)	
ทางตรง (Direct)	ทางอ้อม (Indirect)	งาน (Job)	สภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าจ้าง</li> <li>- เงินเดือน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนการประกัน</li> <li>- สวัสดิการสังคม เช่น เงินช่วยเหลือการศึกษา</li> <li>- การขาดงานที่ได้รายได้ เช่น การป่วย การลา การพักผ่อนประจำปี</li> <li>- โบนัส</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานที่น่าสนใจ</li> <li>- งานที่ท้าทาย</li> <li>- การได้รับผิดชอบ</li> <li>- โอกาสได้รับการยอมรับ</li> <li>- โอกาสก้าวหน้า</li> <li>- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นโยบายผู้บริหาร</li> <li>- หัวหน้ามีความสามารถ</li> <li>- เพื่อนร่วมงานเป็นมิตร</li> <li>- ความยืดหยุ่นในเวลาดำเนินงาน</li> <li>- สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย</li> <li>- ค่าตอบแทนพิเศษในรูปแบบต่างๆ</li> </ul>

ที่มา : Mondy&amp;Noe, 1996

## 2.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

### 2.6.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Need-hierarchy Theory) ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีจุดสิ้นสุด สมมติฐานดังกล่าวมีความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการโดยธรรมชาติ ซึ่งความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการขึ้นอยู่กับว่ามีสิ่งนั้นแล้วหรือไม่ ขณะที่ความต้องการใดได้รับความตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นในลำดับที่สูงขึ้นเป็นลำดับต่อมาจะเข้ามาแทนที่ ซึ่งกระบวนการเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนตาย
2. ธรรมชาติของความต้องการในสิ่งที่มีอยู่เดิม พบว่า ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งที่จูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจ
3. ความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ (A Hierarchy of Needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที (Demand Satisfaction)

มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ ตั้งแต่ระดับต่ำสุด ถึงระดับสูงสุดเป็น 5 ระดับ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการดำรงชีพ เช่น ที่อยู่อาศัย อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม อากาศ ยารักษาโรค หรือการพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว หลังจากนั้นก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป เช่น ความต้องการความมั่นคงในชีวิต ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก หรือความต้องการได้รับการชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือและสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการมีความรู้ความสามารถ หรือความต้องการได้รับความเคารพนับถือ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ เช่น ความต้องการทำทุกสิ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง หรือความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างให้สำเร็จ เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการ ออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower Order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ และความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher Order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการการความสำเร็จในชีวิต และความต้องการยกย่องนับถือ

### 2.6.2 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor)

แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้กำหนดคุณลักษณะของคนเป็น 2 ฝ่ายที่ขัดแย้งกัน และเสนอแนวคิดที่จะบริหารบุคคลทั้ง 2 ประเภทนี้ โดยใช้ทฤษฎีที่เรียกว่า “ทฤษฎี X” และ “ทฤษฎี Y” เป็นทฤษฎีดั้งเดิมที่สะท้อนให้เห็นถึงสมมติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ (Human Nature) ซึ่งแมคเกรเกอร์ได้เสนอทฤษฎีนี้ในปี ค.ศ. 1957 โดยมีสมมติฐานของทฤษฎี ดังนี้

สมมติฐานของทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control)

1. คนโดยทั่วไปไม่ชอบการทำงานและมักจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
2. คนมักเห็นแก่ตัวเองมากกว่าเห็นแก่องค์กร
3. คนมักโง่และหลอ้งง่าย จึงต้องมีการให้คำแนะนำและการควบคุมการทำงาน

อย่างใกล้ชิด

4. คนไม่คิดริเริ่มและไม่ทะเยอทะยาน ชอบให้สั่งการและใช้อำนาจบังคับบัญชา
5. คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง จึงต้องใช้เงินเพื่อการจูงใจ

สมมติฐานของทฤษฎี Y (The Integration of Individual and Organization)

1. คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน และมีความรับผิดชอบ ถ้าสภาวะการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ

2. คนมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ถ้าได้รับการจูงใจที่ถูกต้องจากเพื่อนร่วมงานมากกว่าการจูงใจที่เป็นตัวเงิน

3. คนขยัน ไม่เกียจคร้าน และไว้วางใจได้ โดยจะควบคุมตนเองในการทำงานให้เกิดผลดีต่อองค์กร

4. คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงานและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

### 2.6.3 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

แมคเคลแลนด์ (McClelland) ได้เสนอทฤษฎี (Achievement Motivation Theory) ความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวคิดของการเรียนรู้อย่างใกล้ชิด ตามทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าโดยปกติแล้ว ความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนเราจะมีเพียง 2 ชนิด คือ ความสบาย ความต้องการมีความสุข และความต้องการความปลอดภัยจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่นๆ นั้นต่างเกิดขึ้นภายหลังด้วยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม มนุษย์ทุกคนต่างใช้ชีวิตขวบหาสิ่งที่ต้องการมากมายคล้ายๆ กัน จึงต่างมีประสบการณ์ความต้องการชนิดเดียวกันได้เช่นเดียวกัน แต่จะต่างกันเฉพาะขนาดของความต้องการ ซึ่งจะมีมากน้อยแตกต่างกันไป และแมคเคลแลนด์ยังมีความเชื่อว่า การจูงใจของคนมีพื้นฐานมาจากวัฒนธรรมของสังคม โดยเชื่อว่ามาจากความต้องการเรียนรู้ (Learned Need) เพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม หรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนาไว้ พยายามที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ หรือเป็นการจัดการกับงานที่ซ้ำซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่อยากให้ตนเป็นที่รักและที่ยอมรับจากผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นๆ ในสังคม มีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่ม และมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขัน ก็จะได้รับช่วยเหลือและตอบสนองของตนได้ ความต้องการความผูกพันจะเกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรขึ้นมาและความชอบ บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์สูงจะเป็นบุคคลที่มีลักษณะ คือ พยายามจะสร้างและรักษาความเป็นมิตร และความสำคัญทางจิตใจอย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่น อยากให้บุคคลอื่นชอบ มีกิจกรรมทางสังคม เช่น การคุยเล่น งานเลี้ยง โดยแสวงหากิจกรรมมีส่วนร่วมด้วย การเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์กร

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาทุกวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความต้องการเป็นผู้ผู้นำ ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องหรือยอมรับ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และมักที่จะกังวลในเรื่องของอำนาจมากกว่าที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ

#### 2.6.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้รับการพัฒนาโดย เฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปี ค.ศ. 1950 – 1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960 – 1969 (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) ได้เสนอแนะว่า ความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ 1) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และ 2) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) กล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ 2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากร มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง และเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติเชิงบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถ

ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจ ในความสำเร็จ ได้แก่ การใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน และการเปิดโอกาสให้ตัดสินใจ ในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือ จากบุคคลรอบข้างหรือได้รับการยกย่องชมเชยในความรู้ความสามารถ รวมทั้งการแสดงออกอื่นใดที่ แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร การได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้คนภายในองค์กร ความภาคภูมิใจ การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อ ปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการพัฒนา เป็นต้น

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญและมีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิดและท้าทายความสามารถ ในการทำงาน มีอิสระในการทำงาน งานที่ทำงานตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้รับโอกาสในการมอบหมาย งานต่างๆ หรือการมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ถูกควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ การได้รับมอบหมาย งานที่สำคัญ หรือความเหมาะสมของปริมาณงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้น ไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็น ปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนอง เพราะถ้าไม่มีหรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากร เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่ารวมถึง ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้ บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบไปด้วยปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย การควบคุม การดูแล ระบบและขั้นตอน กฎระเบียบ ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานในองค์กร มีการแบ่งงานที่ไม่สลับซับซ้อน มีความเหมาะสมและยุติธรรม มีการเขียน นโยบายที่ชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์นโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะใน การบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชาอย่าง เหมาะสม ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา การสั่งงานและมอบหมายมีความชัดเจน

วิธีการดูแลและควบคุมการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน การสอนงาน การรับฟัง ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Supervision, Peers, and Subordinators) คือ การติดต่อไม่ว่าจะเป็น กิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ตระหว่างกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกัน และกัน เช่น ความร่วมมือ ความสนิทสนม ความรู้สึกที่มีต่อกัน และการได้รับความช่วยเหลือหรือ ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

2.4 ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้นๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของ สังคม มีความสำคัญต่อองค์กร มีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นต้น

2.5 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มี ต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนในหน้าที่การงาน ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.6 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผล ที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสมดุล ระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน หรือความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.7 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทาง กายภาพในที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศ ในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อผู้ทำงาน และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน

2.8 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทน ที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กรให้เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้แก่บุคลากรอันเป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร หรือเป็น ผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน วันลา เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ หรือโบนัส เป็นต้น

## 2.7 ข้อมูลบริบททั่วไปของพื้นที่วิจัย

จังหวัดสตูล เป็นจังหวัดใต้สุดของประเทศไทยด้านฝั่งอันดามัน ห่างจากกรุงเทพฯ 973 กิโลเมตร โดยมีเนื้อที่ประมาณ 2,807.522 ตารางกิโลเมตร หรือ 1,754,701 ไร่ (นับรวมพื้นที่ ที่เป็นส่วนของน้ำทะเล) เป็นลำดับที่ 63 ของประเทศ และลำดับที่ 12 ของภาคใต้ ติดฝั่งทะเลอันดามัน



มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดตรัง จังหวัดสงขลา รัฐเปอร์ลิส และรัฐเคดาห์ ประเทศมาเลเซีย ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2563 (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง) จำนวนประชากร 324,098 คน ชาย 161,303 คน หญิง 162,795 คน จำนวนครัวเรือน 105,903 ครัวเรือน ส่วนใหญ่นับถือศาสนา อิสลาม ร้อยละ 76.50 ศาสนาพุทธ ร้อยละ 22.98 และศาสนาอื่นๆ ร้อยละ 0.52 มีวัด 43 วัด ที่พักสงฆ์ 29 แห่ง มัสยิด 238 แห่ง โบสถ์คริสต์ 3 แห่ง ศาลเจ้า 3 แห่ง ศูนย์พระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ 3 ศูนย์ ศูนย์อบรมศาสนาอิสลามและจริยธรรมประจำมัสยิด (ศูนย์ตาศึกษา) 208 ศูนย์ แบ่งการปกครอง ออกเป็น 7 อำเภอ 36 ตำบล 280 หมู่บ้าน

**การจัดองค์กรราชการบริหารส่วนภูมิภาค** มีหน่วยราชการที่อยู่ในการควบคุมและดูแลของผู้ว่าราชการจังหวัด คือ ส่วนราชการต่างๆ ในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน

ส่วนราชการในระดับจังหวัด แบ่งเป็นหน่วยงาน 2 ลักษณะ คือ

1) หน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด และ 2) หน่วยราชการบริหารส่วนกลางในจังหวัด (ขึ้นตรงต่อส่วนกลาง) และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ รวมจำนวน 99 หน่วย ประกอบด้วย

หน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด มีทั้งสิ้น 33 หน่วยงาน

หน่วยราชการบริหารส่วนกลางในจังหวัด มีทั้งสิ้น 53 หน่วย

หน่วยงานรัฐวิสาหกิจในจังหวัด มีทั้งสิ้น 13 หน่วย

**การจัดองค์กรราชการบริหารส่วนท้องถิ่น** ประกอบด้วย

เทศบาล 7 แห่ง (แยกเป็น เทศบาลเมือง 1 แห่ง และเทศบาลตำบล 6 แห่ง)

องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง

องค์การบริหารส่วนตำบล 14 แห่ง

ศาลากลางจังหวัดสตูล เดิมทีคือ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติสตูล ตั้งอยู่ที่ ซอย 5 ถนนสตูลธานี ตำบลพิมาน อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ซึ่งได้ปรับปรุงขึ้นมาจากคฤหาสน์กูเด็น และสร้างขึ้นโดย พระยาภูมินารถภักดีหรือตุนกูบาฮารุดดิน บินกูแม่ะ (เจ้าเมืองสตูล) ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เป็นอาคารลักษณะสถาปัตยกรรมยุโรปแบบโคโรเนียล สร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นที่ประทับของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว คราวเสด็จปักขีได้แต่มีได้มาประทับแรม ต่อมาจึงใช้เป็นบ้านพักเจ้าเมืองและศาลาว่าการเมืองสตูล จนกระทั่งในสงครามโลกครั้งที่ 2 ราวปีพุทธศักราช 2484 อาคารหลังนี้ใช้เป็นกองบัญชาการทหารญี่ปุ่น และใช้เป็นศาลากลางจังหวัดสตูล ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2490 – 2506 ใช้เป็นที่ว่าการอำเภอเมืองสตูล ในปีพุทธศักราช 2508 – 2509 ใช้เป็นอาคารเรียนและอาคารสำนักงานกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน (กอ.รมน.) ตามลำดับ

แต่ในปัจจุบันศาลากลางจังหวัดสตูล ตั้งอยู่ที่ 83/4 ถนนสตูลธานี ตำบลพิมาน อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล บริเวณตรงข้ามโรงเรียนพิมานพิทยาสรรค์ ซึ่งได้ย้ายมาก่อนสร้างอาคารศาลากลางหลังใหม่และเปิดให้บริการตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2506 รวมถึงได้ปรับปรุงและสร้างส่วนต่อขยายเพิ่มเติม ในปีพุทธศักราช 2542 จึงทำให้ในปัจจุบันมีหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในอาคารศาลากลางจังหวัดสตูลรวมทั้งสิ้น 19 หน่วยงาน แบ่งเป็นอาคารศาลากลางจังหวัดสตูลหลังเก่า 6 หน่วยงาน และอาคารศาลากลางจังหวัดสตูลหลังใหม่ 13 หน่วยงาน โดยหน่วยงานที่ได้แยกออกจากศาลากลางจังหวัดสตูลไปตั้งเป็นสำนักงานของตนเองแห่งใหม่ล่าสุด คือ สำนักงานที่ดินจังหวัด (ข้างการประปาส่วนภูมิภาค สาขาสตูล) ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2564

## 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมทั้ง 10 ด้าน ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองและบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลมีอยู่ทุกระดับและทุกกิจกรรมที่เทศบาลได้จัดทำขึ้น ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากนั้น อาจเนื่องมาจากว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว มีความรู้และความเข้าใจในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ

สำหรับ ชัยศักดิ์ ชาวสังข์ (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับประสิทธิผล โรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน 2) ศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำนวน 311 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่ม

ตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของยามาเน่ สุ่มแบบแบ่งชั้น และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละระดับ โดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ในภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ คือ ด้านการรู้จัก ด้านความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านความทะเยอทะยาน และด้านความมีเอกลักษณ์ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ในภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

รวมไปถึง ปานทิพย์ อิมจิต (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม 2) ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ โดยวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา จำนวน 139 คน ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลสถิติ คือ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับ เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ในส่วนของแรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีระดับของความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ( $r = .854$ ) โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ ณรงค์เดช โกร์ตนะ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี
- 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลผลต่อกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี

ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประชากร คือ บุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี จำนวน 404 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสถิติค่า t-test ค่าสถิติความแปรปรวนทางเดียว ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และท้าทาย อยู่ในระดับมากตามลำดับ ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของปัจจัยค่าจูงภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากตามลำดับ ยกเว้นด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรีมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในด้านความพึงพอใจของประชาชน ด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านความสามารถปรับตัวได้ดี และด้านการพึ่งพาตนเองได้ตามลำดับ แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทั้งนี้ สมพร ภูวดลไพศาล (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ

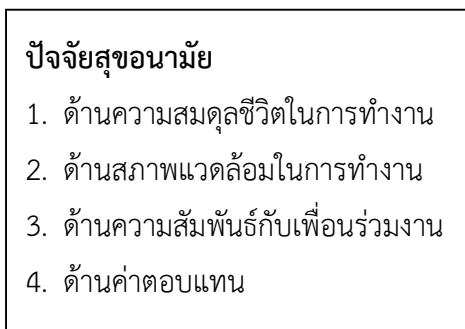
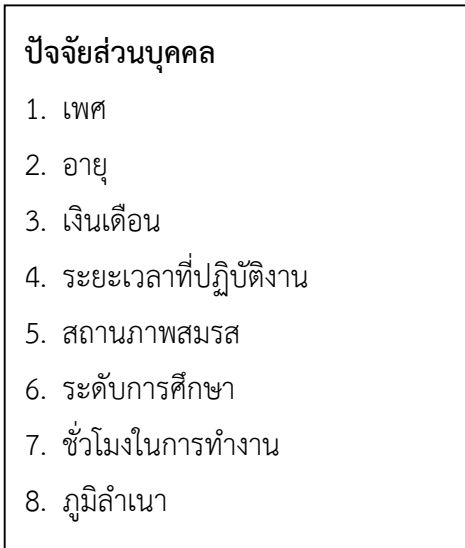
- 1) ศึกษาาระดับแรงจูงใจจากองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี
- 2) ศึกษาาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี

รูปแบบการศึกษาแบบผสมวิธี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของยามาเน่ บุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 2,551 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูล

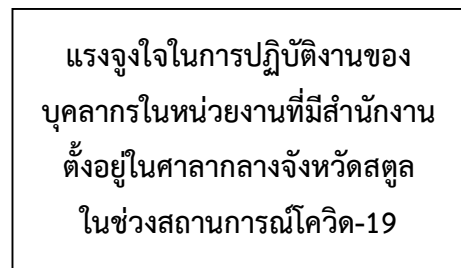
ด้านการทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ  
ใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล  
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานีมากที่สุด คือ ด้านสถานภาพและตำแหน่ง  
ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน  
และผลประโยชน์ และด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานตามลำดับ

## 2.9 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ



### ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 แบบแผนการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัด 76 จังหวัด โดยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ซึ่งมีบุคลากรจำนวน 236 คน จากหน่วยงานจำนวน 19 หน่วยงาน

#### ตาราง 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สำนักงานจังหวัดสตูล	24
ที่ทำการปกครองจังหวัดสตูล	36
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสตูล	14
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสตูล	13
สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดสตูล	23
สำนักงานคลังจังหวัดสตูล	11
สำนักงานสัสดีจังหวัดสตูล	4
สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสตูล	6

หน่วยงาน	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสตูล	43
สำนักงานยุติธรรมจังหวัดสตูล	2
สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดสตูล	4
สำนักงานแรงงานจังหวัดสตูล	4
สำนักงานสถิติจังหวัดสตูล	13
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดสตูล	10
สำนักงานจัดหางานจังหวัดสตูล	9
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสตูล	2
(กลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน)	
สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดสตูล	14
ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลจังหวัด	2
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัดสตูล	2
<b>รวม</b>	<b>236</b>

ที่มา : สำนักงานจังหวัดสตูล กลุ่มงานอำนวยการ ข้อมูล ณ วันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2564

### 3.2 แบบแผนการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยศึกษาจากข้อมูล ดังนี้

3.2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการออกแบบสอบถาม เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

3.2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารวิชาการต่างๆ อาทิ เอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และบทความทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

### 3.3 เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้ในการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้



**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั่วโมงในการทำงาน และภูมิลาเนา เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 8 ข้อ

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย ทั้ง 4 มิติ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วย ด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน จำนวน 24 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับคำถาม ดังนี้

เลือกตอบระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยระดับมากที่สุด

เลือกตอบระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก

เลือกตอบระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง

เลือกตอบระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย

เลือกตอบระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณระดับคะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ดังนี้  
(ยุทธ ไถยวรรณ์, 2561)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{พิสัย (คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด)}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)} \end{aligned}$$

เกณฑ์ในการประเมินค่าวัดระดับปัจจัยสุขอนามัยของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ทั้ง 4 มิติ ใช้เกณฑ์ ดังนี้

ระดับคะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำนวน 8 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับคำถาม ดังนี้

เลือกตอบระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยระดับมากที่สุด

เลือกตอบระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก

เลือกตอบระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง

เลือกตอบระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย

เลือกตอบระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณระดับคะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ดังนี้  
(ยูทอร์ ไทวอร์ธ, 2561)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{พิสัย (คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด)}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)} \end{aligned}$$

เกณฑ์ในการประเมินค่าวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ใช้เกณฑ์ ดังนี้

ระดับคะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยมีแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยจากเอกสาร บทความ วารสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีโครงสร้างและเนื้อหาสัมพันธ์กับเพศ อายุ เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส

ระดับการศึกษา ชั่วโมงในการทำงาน ภูมิสำเนา ความสมดุลชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือการวิจัยและสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดเกี่ยวกับเพศ อายุ เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั่วโมงในการทำงาน ภูมิสำเนา ความสมดุลชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3) เมื่อดำเนินการร่างแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำแบบร่างดังกล่าวไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมตามหลักวิชา จากนั้นปรับแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4) ทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ให้เกิดความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) สำหรับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC มีดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทุกคน

$N$  หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.66 – 1.00 จะถือว่ามีความเที่ยงตรงสามารถนำไปใช้ได้ แต่หากข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.66 ผู้วิจัยจะต้องปรับเนื้อหาใหม่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยมีช่วงระยะเวลาเก็บแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 28 กุมภาพันธ์ 2565

5) การหาค่าความเชื่อมั่นโดยการทำ Try-out ผู้วิจัยจะนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทำการทดสอบก่อนการปฏิบัติการจริง โดยนำไปทดสอบกับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Coefficient of Alpha) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

### 3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือได้ทำการทดสอบ ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยจากเอกสาร บทความ วารสารที่เกี่ยวข้อง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อ จากแบบสอบถาม เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ศึกษา

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ศึกษา

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ศึกษา

จากนั้นนำผลคะแนนที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มารวบรวมคะแนนที่ได้ทั้งหมดมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยถือเกณฑ์ความสอดคล้องต้องอยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00 จึงสามารถนำแบบสอบถามมาใช้ได้

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) คือ การทดสอบความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ ซึ่งผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบแล้วไปทดลอง (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาวิจัย โดยทดลองกับประชากรซึ่งเป็นบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ (ศาลากลางจังหวัดสตูล) คือ บุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสงขลา ตำบลบ่อยาง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำนวน 30 ตัวอย่าง โดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของคอนบาร์ช ซึ่งเรียกว่า การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Coefficient of Alpha) และกำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2545) โดยมีการคำนวณด้วยสูตร ดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ  $\alpha$  = ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด

$K$  = จำนวนข้อคำถามทั้งหมด

$S_i^2$  = ความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ

$S_t^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

จากการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Coefficient of Alpha) ในแต่ละด้าน ดังนี้ ปัจจัยสุขอนามัย เท่ากับ .871 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .896 ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ คือ มีค่ามากกว่า 0.7 ดังนั้น จึงสามารถนำแบบสอบถามนี้ไปใช้ได้

### 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล โดยผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงผู้ว่าราชการจังหวัดสตูล เพื่อแนะนำตัวและชี้แจงวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งขอความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยแจ้งเวียนถึงหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล โดยแนบเป็น QR Code ให้บุคลากรตอบแบบสอบถาม จำนวน 236 ชุด กำหนดเสร็จสิ้นการตอบแบบสอบถามภายใน 10 วัน นับตั้งแต่วันที่แจ้งเวียน

### 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ (Statistical Package for the Social Sciences : SPSS) ดำเนินการตามขั้นตอนและแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์โดยการแยกข้อมูลตามเพศ อายุ เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั่วโมงในการทำงาน และ ภูมิภาค โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล และระดับปัจจัยสุขอนามัยของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อและโดยภาพรวม

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 วิเคราะห์โดยค่าที t-test จำแนกตามเพศ ชั่วโมงในการทำงาน และภูมิลำเนา

4. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 วิเคราะห์โดยค่าเอฟ F-test : ANOVA (Analysis of Variance) จำแนกตามอายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และสถานภาพสมรส

5. การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยสุขอนามัยด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 236 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์และตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$n$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$R^2$	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุกำลัง/ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด
R change	แทน	ประสิทธิภาพการทำนายที่เพิ่มขึ้นเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระเข้าไป
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P < .05$ )

#### 4.2 ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล และผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยสุขอนามัยของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

**ส่วนที่ 3** ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

**ส่วนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ส่วนที่ 1** ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 พบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ตาราง 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

n = 236

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	88	37.3
หญิง	148	62.7
<b>2. อายุ</b>		
21 – 30 ปี	65	27.5
31 – 40 ปี	95	40.3
41 – 50 ปี	46	19.5
50 ปีขึ้นไป	30	12.7



ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>3. เงินเดือน</b>		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	31	13.1
15,001 – 25,000 บาท	110	46.6
25,001 – 35,000 บาท	50	21.2
มากกว่า 35,000 บาท	45	19.1
<b>4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน</b>		
ต่ำกว่า 2 ปี	60	25.4
2 – 10 ปี	92	39.0
11 – 20 ปี	47	19.9
มากกว่า 20 ปี	37	15.7
<b>5. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	131	55.5
สมรส	97	41.1
อื่นๆ	8	3.4
<b>6. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	8	3.4
อนุปริญญา	20	8.5
ปริญญาตรี	160	67.8
สูงกว่าปริญญาตรี	48	20.3
<b>7. ชั่วโมงในการทำงาน</b>		
ปฏิบัติงานนอกเหนือจากวันและเวลาราชการปกติ	155	65.7
ไม่ได้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากวันและเวลาราชการปกติ	81	34.3
<b>8. ภูมิลำเนา</b>		
ปฏิบัติงานในภูมิลำเนาของตนเอง	151	64.0
ปฏิบัติงานนอกภูมิลำเนาของตนเอง	85	36.0
<b>รวม</b>	<b>236</b>	<b>100</b>

ตามตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 และเพศชาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุอยู่ที่ 31 – 40 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมา คือ อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 รองลงมา คือ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7

เงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เงินเดือนอยู่ที่ 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมา คือ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 รองลงมา คือ มากกว่า 35,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 และต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ที่ 2 – 10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 รองลงมา คือ 11 – 20 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7

สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 และอื่นๆ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 รองลงมา คือ อนุปริญญา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และต่ำกว่าอนุปริญญา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4

ชั่วโมงในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากวันและเวลาราชการปกติ จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 และไม่ต้องปฏิบัติงานนอกเหนือจากวันและเวลาราชการปกติ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3

ภูมิลำเนา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาของตนเอง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 และปฏิบัติงานนอกภูมิลำเนาของตนเอง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล และผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยสุขอนามัยของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พบดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	3.68	.79	มาก
2. ท่านรู้สึกสนุกสนานและท้าทายกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	3.63	.82	มาก
3. ท่านรู้สึกสบายใจและไม่มีความเบื่อหน่ายกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	3.46	.90	มาก
4. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม	4.05	.72	มาก
5. ท่านรู้สึกว่างานของท่านเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	4.06	.68	มาก
6. ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.99	.70	มาก
7. ท่านรู้สึกว่าในขณะที่ทำงานได้ทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ	4.16	.71	มาก
8. ท่านรู้สึกว่าอยากทำงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	3.79	.88	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.85</b>	<b>.60</b>	<b>มาก</b>

ตามตาราง 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = .60)

**ตาราง 4.3** ค่าเฉลี่ยปัจจัยสุขอนามัยของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

ปัจจัยสุขอนามัย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน	3.37	.50	3
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.67	.68	2
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.89	.57	1
ด้านค่าตอบแทน	3.17	.58	4

ตามตาราง 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยสุขอนามัยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = .57) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = .68) รองลงมา คือ ด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = .50) และด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = .58)

**ตาราง 4.4** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยสุขอนามัยของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ในด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยสุขอนามัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน</b>			
1. ท่านสามารถบริหารเวลาระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.82	.77	มาก
2. ท่านสามารถทำงานเสร็จได้ภายในเวลาโดยไม่ต้องทำล่วงเวลา	3.76	.77	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพส่วนตัวทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของท่านลดลง	3.31	1.04	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกว่าได้พักผ่อนอย่างเต็มที่ในวันหยุด	3.40	.96	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพงานต่อวันไม่เพียงพอสำหรับชั่วโมงการทำงาน	3.15	1.09	ปานกลาง

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6. ท่านมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัว	3.38	.94	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.37</b>	<b>.50</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>			
7. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงานมีความเหมาะสม และท่านทำงานได้อย่างสะดวก	3.60	.86	มาก
8. สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.62	.83	มาก
9. ท่านรู้สึกว่ามีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ทำงาน	3.87	.83	มาก
10. สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นสัดส่วนและระเบียบเรียบร้อย	3.60	.88	มาก
11. วัสดุหรืออุปกรณ์ในการทำงานมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของท่าน	3.59	.92	มาก
12. บรรยากาศโดยรวมในหน่วยงานทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข	3.71	.87	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.67</b>	<b>.68</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน</b>			
13. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา	4.04	.66	มาก
14. ท่านรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา	3.90	.67	มาก
15. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี	4.00	.68	มาก
16. ท่านได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.65	.76	มาก

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยสุขอนามัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
17. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน	3.85	.65	มาก
18. หน่วยงานของท่านมีการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน	3.89	.75	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.89</b>	<b>.57</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านค่าตอบแทน</b>			
19. ท่านรู้สึกว่าการทำงาน เงินเดือนมีความ สำคัญมากกว่าสิ่งอื่นๆ	3.69	.91	มาก
20. ท่านรู้สึกว่าการเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.39	.96	ปานกลาง
21. ท่านรู้สึกว่าได้ผลตอบแทนด้านอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมและ ยุติธรรม	3.13	1.03	ปานกลาง
22. ท่านรู้สึกว่าการเงินเดือนในปัจจุบันเพียงพอ ต่อการดำรงชีพและสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.00	1.00	ปานกลาง
23. ท่านรู้สึกว่าการปรับเงินเดือนอย่าง เหมาะสมกับงานที่ท่านได้ทำ	3.27	.97	ปานกลาง
24. ท่านรู้สึกว่าการเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ทำให้ท่านอยากลาออก	3.46	1.07	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.17</b>	<b>.58</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>โดยรวม</b>	<b>3.52</b>	<b>.44</b>	<b>มาก</b>

ตามตาราง 4.4 พบว่า ระดับปัจจัยสุขอนามัยด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.37$ , S.D. = .50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1. ท่านสามารถบริหารเวลาระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้อย่างเหมาะสม 2. ท่านสามารถทำงานเสร็จได้ภายในเวลา โดยไม่ต้องทำล่วงเวลา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = .77 และ  $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = .77) ตามลำดับ และ 3. ท่านรู้สึกว่าการเงินเดือนทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของท่านลดลง 4. ท่านรู้สึกว่าได้พักผ่อน

อย่างเต็มที่ในวันหยุด 5. ท่านรู้สึกว่าคุณมีปริมาณงานต่อวันไม่เพียงพอสำหรับชั่วโมงการทำงาน 6. ท่านมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ , S.D. = 1.04 และ  $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = .96 และ  $\bar{X} = 3.15$ , S.D. = 1.09 และ  $\bar{X} = 3.38$ , S.D. = .94) ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = .68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 7. ท่านรู้สึกว่าคุณสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงานมีความเหมาะสม 8. สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงานทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน 9. ท่านรู้สึกว่าคุณมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ทำงาน 10. สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นสัดส่วนและระเบียบเรียบร้อย 11. วัสดุหรืออุปกรณ์ในการทำงานมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของท่าน 12. บรรยากาศโดยรวมในหน่วยงานทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข อยู่ในระดับมากทั้งหมด ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = .86 และ  $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = .83 และ  $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = .83 และ  $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = .88 และ  $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = .92 และ  $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = .87) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = .57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 13. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา 14. ท่านรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา 15. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี 16. ท่านได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี 17. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน 18. หน่วยงานของท่านมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมากทั้งหมด ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = .66 และ  $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = .67 และ  $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = .68 และ  $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = .76 และ  $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = .65 และ  $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = .75) ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ , S.D. = .58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 19. ท่านรู้สึกว่าในการทำงาน เงินเดือนมีความสำคัญมากกว่าสิ่งอื่นๆ 24. ท่านรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันทำให้ท่านอยากลาออก อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = .91 และ  $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = .107) ตามลำดับ 20. ท่านรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ 21. ท่านรู้สึกว่าได้รับผลตอบแทนด้านอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมและยุติธรรม 22. ท่านรู้สึกว่าเงินเดือนในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพและสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน 23. ท่านรู้สึกว่าได้รับการปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับงานที่ท่านได้ทำ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = .96 และ  $\bar{X} = 3.13$ , S.D. = 1.03 และ  $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 1.00 และ  $\bar{X} = 3.27$ , S.D. = .97) ตามลำดับ โดยปัจจัยสุขอนามัยในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = .44)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 4.5 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามเพศ

	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ชาย	3.92	.59	1.367	.173
	หญิง	3.81	.60		

ตามตาราง 4.5 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.6 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามชั่วโมงในการทำงาน

	ชั่วโมงในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ปฏิบัติในวันเวลาปกติ	3.85	.57	.054	.957
	ปฏิบัตินอกวันเวลาปกติ	3.85	.64		

ตามตาราง 4.6 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามชั่วโมงในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวันและเวลาราชการปกติแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



**ตาราง 4.7** เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามภูมิลำเนา

	ภูมิลำเนา	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ปฏิบัติใน	3.84	.63	-.364	.716
	ภูมิลำเนา				
	ปฏิบัตินอก	3.87	.54		
	ภูมิลำเนา				

ตามตาราง 4.7 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในภูมิลำเนาของตนเองแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตาราง 4.8** เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามอายุ

	อายุ	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	21 – 30 ปี	3.84	.52	.254	.858
	31 – 40 ปี	3.86	.62		
	41 – 50 ปี	3.81	.65		
	50 ปีขึ้นไป	3.92	.62		

ตามตาราง 4.8 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตาราง 4.9** เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามเงินเดือน

	เงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.79	.52	.182	.908
	15,001 – 25,000 บาท	3.86	.60		
	25,001 – 35,000 บาท	3.89	.60		
	มากกว่า 35,000 บาท	3.85	.64		

ตามตาราง 4.9 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามเงินเดือน พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตาราง 4.10** เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 2 ปี	3.90	.58	1.808	.146
	2 – 10 ปี	3.75	.57		
	11 – 20 ปี	3.98	.63		
	มากกว่า 20 ปี	3.86	.61		

ตามตาราง 4.10 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตาราง 4.11** เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามสถานภาพสมรส

	สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	โสด	3.82	.57	.363	.696
	สมรส	3.89	.64		
	อื่นๆ	3.92	.53		

ตามตาราง 4.11 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตาราง 4.12** เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามระดับการศึกษา

	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.56	.67	.673	.569
	อนุปริญญา	3.89	.58		
	ปริญญาตรี	3.87	.61		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.84	.55		

ตามตาราง 4.12 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19**

การวิเคราะห์ปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยการวิเคราะห์  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficients) และการวิเคราะห์การถดถอย  
พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบดังนี้

**ตาราง 4.13** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficients)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	1	2	3	4
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.85	.60				
2. ความสมดุลชีวิตในการทำงาน	3.37	.50	.404*			
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.67	.68	.552*	.418*		
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.89	.57	.646*	.312*	.593*	
5. ค่าตอบแทน	3.17	.58	.491*	.415*	.456*	.311*

หมายเหตุ :  $n = 236$ , \*  $p < .05$

ตามตาราง 4.13 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละคู่ พบว่า  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล  
ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับ  
ความสมดุลชีวิตในการทำงาน (.404) กับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (.552) กับ ความสัมพันธ์กับ  
เพื่อนร่วมงาน (.646) และค่าตอบแทน (.491)

ตาราง 4.14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
	<i>b</i>	<i>S.E.</i>	$\beta$
<b>ปัจจัยสุขอนามัย</b>			
ความสมดุลในชีวิตการทำงาน	.127	.062	.106*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.103	.054	.118
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.492	.059	.466*
ค่าตอบแทน	.254	.054	.248*
<b>F Test</b>		<b>65.294*</b>	
<b>R</b>		<b>.728</b>	
<b>R<sup>2</sup></b>		<b>.531</b>	
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>		<b>.523</b>	

หมายเหตุ : \*  $p < .05$

ตามตาราง 4.14 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 คือ ความสมดุลชีวิตในการทำงาน ( $\beta = .106, p < .05$ ) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\beta = .466, p < .05$ ) และค่าตอบแทน ( $\beta = .248, p < .05$ ) และตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\beta = .118, p > .05$ ) ซึ่งตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ได้ร้อยละ 53.1 ( $R^2 = .531$ )

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล จำนวน 236 คน ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยและนำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.2 อภิปรายผล

##### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 สามารถสรุปผลการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

##### ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.7 อายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.3 เงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 2 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.0 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 55.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.8 ชั่วโมงในการทำงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากวันและเวลาราชการปกติ คิดเป็นร้อยละ 65.7 และภูมิลำเนาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 64.0

##### ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับปัจจัยสุขอนามัยของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับปัจจัยสุขอนามัยของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 พบว่าบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เท่ากับ ( $\bar{X} = 3.85$ ,  $S.D. = .60$ ) และผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยสุขอนามัยของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 พบว่า บุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล มีระดับปัจจัยสุขอนามัยในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.89$ ,  $S.D. = .57$ ) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.67$ ,  $S.D. = .68$ ) รองลงมา คือ ด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.37$ ,  $S.D. = .50$ ) และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.17$ ,  $S.D. = .58$ ) โดยมีระดับปัจจัยสุขอนามัยในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ ,  $S.D. = .44$ )

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มเพศ กลุ่มอายุ กลุ่มเงินเดือน กลุ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มสถานภาพสมรส กลุ่มระดับการศึกษา กลุ่มชั่วโมงในการทำงาน และกลุ่มภูมิภาค ที่แตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

การวิเคราะห์ปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 พบว่า ปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ ด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน ส่งผลในทิศทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .106$ ,  $p < .05$ ) ( $\beta = .466$ ,  $p < .05$ ) และ ( $\beta = .248$ ,  $p < .05$ ) ตามลำดับ โดยตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถอธิบายตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ได้ร้อยละ 53.1 ( $R^2 = .531$ )

## 5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 สามารถอภิปรายผลการศึกษาวิจัยตามสมมติฐาน ได้ดังนี้

### 1. สมมติฐานที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 อยู่ในระดับมาก

กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่ตนเองต้องรับผิดชอบ แม้จะเป็นในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานทิพย์ อิมจิต (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศาสนาจารย์ วิทยาลัย : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับการยอมรับตามลำดับ เมื่อพิจารณาปัจจัยค่าจูงใจในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ในส่วนของแรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 2. สมมติฐานที่ 2 บุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ที่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล แม้ปัจจัยส่วนบุคคลจะแตกต่างกันไม่ได้มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยทดสอบสมมติฐานการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

### 3. สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ได้แก่ ด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยสุขอนามัยที่มี



ประสิทธิภาพส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรา แดงฉำ (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน โดยมีหนึ่งด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กล่าวคือ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องจากว่าสถานการณ์โควิด-19 ทำให้มีการ Work From Home บุคลากรจึงอาจไม่ได้อาศัยการทำงานในสำนักงานเป็นประจำ หรืออาจมองว่าสามารถทำงานที่อื่นได้โดยไม่ต้องอยู่ในสถานที่ทำงาน จึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา อุดมเรืองเกียรติ (2556) ได้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่วิเศษวิทย

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรู้สึกละสบายใจและไม่มีภาระกับงานที่ทำในปัจจุบัน มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานภายในศาลากลางจังหวัดสตูล ควรจะให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในหน่วยงาน และส่งเสริมการทำกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขและผ่อนคลายจากการทำงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ได้มากขึ้น

1.2 จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยสุขอนามัยของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ด้านค่าตอบแทนมีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจากทุกด้าน ดังนั้น จึงเป็นแนวทางให้กับหน่วยงานภายในศาลากลางจังหวัดสตูลที่จะต้องมีนโยบายในการบริหารค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความต้องการ สภาวะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจกับการทำงาน แม้ว่าจะเป็นในช่วงสถานการณ์โควิด-19

1.3 จากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน ดังนั้น จึงเป็นแนวทางให้กับหน่วยงานราชการที่ต้องมีการจัดกิจกรรมร่วมกันภายในหน่วยงาน การจัดอบรมหรือสัมมนาออกสถานที่ให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่บุคลากร อาทิ การจัดกิจกรรม OD (Organization Development) รวมถึงความสมดุลชีวิตในการทำงาน และค่าตอบแทนที่เป็นสิ่งที่บุคลากรให้ความสำคัญเช่นเดียวกันกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ซึ่งหน่วยงานราชการควรจัดรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากร ตลอดจนการพิจารณาให้ค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเหมาะสม ซึ่งต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติงานให้หน่วยงาน

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาจากกลุ่มประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น กลุ่มบุคลากรของส่วนราชการประจำจังหวัด ซึ่งมีจำนวน 33 ส่วนราชการ เพื่อที่จะได้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากยิ่งขึ้น รวมถึงศึกษาจากกลุ่มหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากกลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่มประชากรที่ปฏิบัติงานภายในศาลากลางจังหวัดสตูล ซึ่งไม่ได้ศึกษาครอบคลุมทั่วทั้งจังหวัด ถ้ามีการเพิ่มกลุ่มประชากรที่ศึกษาอาจจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายและสอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบัน ซึ่งต้องใช้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกภาคส่วน

2.2 ควรมีการศึกษาในตัวแปรด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยนโยบายและการบริหาร ภาวะผู้นำ ความมีประสิทธิภาพ และความสำเร็จในการทำงาน เพื่อให้ครอบคลุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2.3 งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ดังนั้น สำหรับการศึกษากครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในช่วงสถานการณ์ปกติ หรือในช่วงที่การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 คลี่คลายลง เพื่อนำมาศึกษาเปรียบเทียบเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในอนาคตต่อไป

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ศรีทองสุข. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ*. (วิทยานิพนธ์นี้หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- กรมควบคุมโรค. (6 มกราคม 2565). สำนักสื่อสารความเสี่ยงฯ กรมควบคุมโรค. ค้นจาก [https://ddc.moph.go.th/brc/news.php?news=22710&deptcode=brc&news\\_views=540](https://ddc.moph.go.th/brc/news.php?news=22710&deptcode=brc&news_views=540).
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ นพปฎล สุวรรณทรัพย์. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี*. (หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต).
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพี้ย. (2563). *แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้* [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 5(1), 425-436.
- จังหวัดสตูล. *บรรยายสรุปจังหวัด*. ค้นจาก [http://www.satun.go.th/news\\_devpro1](http://www.satun.go.th/news_devpro1)
- จุไรวรรณ บินดุเลหม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. (สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ชวนพิศ เงินฉลาด. (2562). *แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ กรณีศึกษา ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ชัยศักดิ์ ขาวสังข์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา*. (สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- ชุตานา จิ่งประสิทธิ์. (2555). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ฐานิตตา สิงห์ลอ. (2563). *ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต 3*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ฐิตาภัทร์ ทุฑุมมา. (2563). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด*.

- (สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ณรงค์เดช โกร์ตนะ. (2563). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 3(2), 79-88.
- ณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กรที่มีต่อความสุขของผู้ให้บริการรถโดยสารสาธารณะ [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 18(2), 181-200.
- นวลพล ลีเจริญ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ปานทิพย์ อิมจิต. (2562). แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมกรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา. (หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. (สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- รวินท์พร สุวรรณรัตน์ และ บังอร โสฬส. (2560). แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ*, 4(3), 64-70.
- รุจิรา แดงฉ่ำ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. *วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(2), 1-12.
- แรงจูงใจ. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2564, จากวิกิพีเดีย <https://th.wikipedia.org/wiki/แรงจูงใจ>
- วันธร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).

- วารีย์ ทิพย์เนตร. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนเจนเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ และภาคเอกชนในจังหวัดชลบุรี* (สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วิลารัตน์ แสนชัย และ เชิงชาญ จงสมชัย. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 5(1), 133-147.
- สมพร ภูวดลไพศาล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 3(2), 89-100.
- สรราวลี แสงแสง. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y*. (สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สำนักงานจังหวัดสตูล. (2564). *ข้อมูลทั่วไปจังหวัดสตูล (พ.ศ. 2564)*. สตูล : สำนักงานจังหวัดสตูล ตำบลพิมาน อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล.
- สำนักงานจังหวัดสตูล. (2564). *แผนพัฒนาจังหวัดสตูล (พ.ศ. 2561 – 2565) ฉบับทบทวน*. สตูล : สำนักงานจังหวัดสตูล ตำบลพิมาน อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล.
- สุภาวดี ศรีมันตะ. (2560). *การบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ศุภลักษณ์ พรหมศรี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศมรดกศิลปวัฒนธรรม ร่วมกับ สำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ และ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ทั่วประเทศ. *พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ สตูล*. สืบค้นเมื่อ 14 ธันวาคม 2564, จาก <http://www.virtualmuseum.finearts.go.th/satun>
- Phramaha Thach Minh Trung. (2562). *แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม* [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. *วารสารพุทธจิตวิทยา*, 4(1), 91-102.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ  
และการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย

(Item Objective Congruence: IOC)

### ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

ชื่อ - นามสกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฆาญนีย์ ช. บุญพันธ์  
ตำแหน่ง หัวหน้าสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
สถานที่ทำงาน คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

### ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

ชื่อ - นามสกุล นายอธิวัฒน์ ยอดหวาน  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานอำนวยการ  
สถานที่ทำงาน สำนักงานจังหวัดสตูล  
ศาลากลางจังหวัดสตูล

### ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

ชื่อ - นามสกุล นางเบ็ญจาทิพย์ ชูดำ  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด  
สถานที่ทำงาน สำนักงานจังหวัดสตูล  
ศาลากลางจังหวัดสตูล



**ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยของผู้ทรงคุณวุฒิ**  
**แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มี**  
**สำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัด ในช่วงสถานการณ์โควิด-19: กรณีศึกษา ศาลากลางจังหวัดสตูล**  
 ท่านที่ 1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผายนีย์ ช. บุญพันธ์  
 ท่านที่ 2 นายอริวัฒน์ ยอดหวาน  
 ท่านที่ 3 นางเบ็ญจาทิพย์ ชูดำ

ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
<b>ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม</b>						
1. เพศ	1	1	1	3	1	
2. อายุ	1	1	1	3	1	เปลี่ยนจาก “น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 1 ปี” เป็น “ต่ำกว่า 2 ปี”
3. เงินเดือน	1	1	1	3	1	
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	
5. สถานภาพสมรส	1	1	1	3	1	ตัดตัวเลือก หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ และ เพิ่ม “อื่นๆ ...”
6. ระดับการศึกษา	1	1	1	3	1	
7. ท่านเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติงาน นอกเหนือจากวันและเวลา ราชการปกติหรือไม่	1	1	1	3	1	
8. ท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ใน ภูมิลำเนาของตนเองหรือไม่	1	1	1	3	1	

ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
<b>ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย</b>						
<b>ความสมดุลชีวิตในการทำงาน</b>						
1. ท่านสามารถบริหารเวลา ระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิต การทำงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ตัดคำ ในข้อความ
2. ท่านสามารถทำงานเสร็จ ได้ภายในเวลาโดยไม่ต้องทำ ล่วงเวลา	1	1	1	3	1	ตัดคำ ในข้อความ
3. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพส่วนตัว ทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน ของท่านลดลง	1	1	1	3	1	ปรับสำนวน
4. ท่านรู้สึกว่าได้พักผ่อนอย่าง เต็มที่ในวันหยุด	1	0	1	3	0.66	
5. ท่านรู้สึกว่าปริมาณงาน ต่อวันไม่เพียงพอสำหรับชั่วโมง การทำงาน	1	1	1	3	1	
6. ท่านมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อน หรือสมาชิกในครอบครัว	1	0	1	3	0.66	ตัดคำ ในข้อความ
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
7. ท่านรู้สึกว่าสภาพแวดล้อม และบรรยากาศโดยทั่วไปใน ที่ทำงาน เช่น เสียง แสง กลิ่น อากาศ มีความเหมาะสม และ ท่านทำงานได้อย่างสะดวก	1	1	1	3	1	
8. สภาพแวดล้อมต่างๆ ไปใน ที่ทำงานทำให้ท่านเกิดความ กระตือรือร้นในการทำงาน	1	1	1	3	1	ปรับสำนวน

ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
9. ท่านรู้สึกว่ามีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ทำงาน	1	0	1	3	0.66	ปรับสำนวน
10. สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นสัดส่วนและระเบียบเรียบร้อย	1	1	1	3	1	ปรับสำนวน
11. วัสดุ/อุปกรณ์ในการทำงานมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของท่าน	1	1	1	3	1	ตัดคำ ในข้อความ
12. บรรยากาศโดยรวมในหน่วยงานทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข	1	0	1	3	0.66	ตัดคำ ในข้อความ
<b>ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน</b>						
13. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1	ตัดคำ ในข้อความ
14. ท่านรู้สึกว่าได้ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1	
15. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	เพิ่มคำว่า “เพื่อนร่วมงาน”
16. ท่านได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	1	1	1	3	1	เพิ่มคำว่า “เพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา”

ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
17. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน	1	1	1	3	1	เพิ่มคำว่า "ในการทำงาน"
18. หน่วยงานของท่านมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	1	1	1	3	1	ปรับสำนวน
<b>คำตอบแทน</b>						
19. ท่านรู้สึกว่าการทำงานเงินเดือนมีความสำคัญมากกว่าสิ่งอื่นๆ	1	1	1	3	1	
20. ท่านรู้สึกว่าการเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	1	1	1	3	1	
21. ท่านรู้สึกว่าได้ผลตอบแทนด้านอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ เช่น สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสมและยุติธรรม	1	1	1	3	1	
22. ท่านรู้สึกว่าการเงินเดือนในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่านและสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	1	1	1	3	1	
23. ท่านรู้สึกว่าการปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับงานที่ท่านได้ทำ	1	1	1	3	1	
24. ท่านรู้สึกว่าการเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันทำให้ท่านอยากลาออก	1	1	1	3	1	

ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
<b>ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</b>						
1. ท่านรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับงานที่ทำในปัจจุบัน	1	1	1	3	1	
2. ท่านรู้สึกสนุกสนานและท้าทายกับงานที่ทำในปัจจุบัน	1	1	1	3	1	
3. ท่านรู้สึกสบายใจและไม่มีความเบื่อหน่ายกับงานที่ทำในปัจจุบัน	1	1	1	3	1	
4. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม	1	1	1	3	1	
5. ท่านรู้สึกว่างานของท่านเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	1	1	1	3	1	ปรับสำนวน
6. ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1	
7. ท่านรู้สึกว่าในขณะที่ทำงานได้ทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	3	1	ปรับสำนวน
8. ท่านรู้สึกว่าอยากทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	1	1	1	3	1	

ภาคผนวก ข  
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

### ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดในช่วงสถานการณ์โควิด-19: กรณีศึกษา ศาลากลางจังหวัดสตูล ดังนี้

#### ปัจจัยสุขอนามัย

Case Processing Summary			
		N	%
Case	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	24

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ท่านสามารถบริหารเวลาระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้อย่างเหมาะสม	82.50	97.638	.501	.864
2. ท่านสามารถทำงานเสร็จได้ภายในเวลาโดยไม่ต้องทำล่วงเวลา	82.60	96.869	.498	.864

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3. ท่านรู้สึกว่าคุณหาส่วนตัวทำให้ ประสิทธิภาพการทำงานของท่าน ลดลง	83.70	106.079	-.082	.882
4. ท่านรู้สึกว่าได้พักผ่อนอย่างเต็มที่ ในวันหยุด	83.07	95.789	.364	.870
5. ท่านรู้สึกว่าคุณปริมาณงานต่อวัน ไม่เพียงพอสำหรับชั่วโมงการทำงาน	83.37	100.585	.172	.876
6. ท่านมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนหรือ สมาชิกในครอบครัว	83.03	96.033	.422	.867
7. ท่านรู้สึกว่าคุณสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศทั่วไปในที่ทำงานมีความ เหมาะสม และท่านทำงานได้สะดวก	82.50	98.190	.500	.865
8. สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงาน ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้น ในการทำงาน	82.47	96.326	.609	.862
9. ท่านรู้สึกว่าคุณมีความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ ทำงาน	82.40	99.421	.346	.868
10. สถานที่ทำงานของท่านมีความ เป็นสัดส่วนและระเบียบเรียบร้อย	82.37	97.551	.484	.865
11. วัสดุหรืออุปกรณ์ในการทำงาน มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อ ความต้องการของท่าน	82.47	98.051	.523	.864
12. บรรยากาศโดยรวมในหน่วยงาน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข	82.20	94.786	.751	.858



	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
13. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา	82.20	98.166	.491	.865
14. ท่านรู้สึกว่าได้ได้รับความไว้วางใจ จากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา	82.23	97.702	.600	.863
15. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี	82.00	98.069	.544	.864
16. ท่านได้รับคำชมเชยจากเพื่อน ร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงาน สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	82.27	97.789	.517	.864
17. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน	82.13	97.637	.591	.863
18. ในหน่วยงานของท่านมีการให้ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	82.30	96.700	.538	.863
19. ท่านรู้สึกว่าในการทำงาน เงินเดือนมีความสำคัญมากกว่า สิ่งอื่นๆ	82.33	96.368	.544	.863
20. ท่านรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับ ในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ	82.93	91.237	.692	.857
21. ท่านรู้สึกว่าได้รับผลตอบแทน ด้านอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ที่ได้รับ มีความเหมาะสมและยุติธรรม	83.10	91.541	.589	.861
22. ท่านรู้สึกว่าเงินเดือนในปัจจุบัน เพียงพอต่อการดำรงชีพและสภาวะ เศรษฐกิจในปัจจุบัน	83.40	94.800	.487	.864

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
23. ท่านรู้สึกว่าได้รับการปรับ เงินเดือนอย่างเหมาะสมกับงาน ที่ท่านได้ทำ	83.03	93.275	.510	.864
24. ท่านรู้สึกว่าเป็นเงินเดือนที่ได้รับ ในปัจจุบันทำให้ท่านอยากลาออก	83.53	105.085	-.036	.882

#### แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Case Processing Summary			
		N	%
Case	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	8

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ท่านรู้สึกชื่นชอบและมีความสุข กับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	27.77	13.702	.792	.871

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2. ท่านรู้สึกสนุกสนานและท้าทาย กับงานที่ทำในปัจจุบัน	27.90	14.645	.761	.875
3. ท่านรู้สึกสบายใจและไม่มี ความเบื่อหน่ายกับงานที่ทำ ในปัจจุบัน	28.10	15.403	.503	.900
4. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมี ประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม	27.60	14.386	.799	.872
5. ท่านรู้สึกว่างานของท่านเป็นงาน ที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	27.60	15.421	.642	.886
6. ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้น ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	27.50	15.776	.623	.888
7. ท่านรู้สึกว่าในขณะที่ทำงาน ได้ทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็ม ความสามารถ	27.43	15.702	.490	.900
8. ท่านรู้สึกว่าอยากทำงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบัน	27.77	13.426	.847	.865

ภาคผนวก ค  
เครื่องมือแบบสอบถาม



### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ใน  
ในศาลากลางจังหวัด ในช่วงสถานการณ์โควิด-19: กรณีศึกษา ศาลากลางจังหวัดสตูล

---

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

2. กรุณาตอบคำถามด้วยความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ

3. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับซึ่งจะนำผลข้อมูลมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น มิได้มีผลเสียหรือก่อให้เกิดความเสียหายในตัวตนแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ มา ณ โอกาสนี้

(นายชุตินันท์ เสียงจินดารัตน์)

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

## 1. เพศ

 ชาย หญิง

## 2. อายุ

 21 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 50 ปีขึ้นไป

## 3. เงินเดือน

 ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท มากกว่า 35,000 บาท

## 4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

 ต่ำกว่า 2 ปี 2 – 10 ปี 11 – 20 ปี มากกว่า 20 ปี

## 5. สถานภาพสมรส

 โสด สมรส อื่นๆ .....

## 6. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าอนุปริญญา
- อนุปริญญา
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

## 7. ท่านเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติงานนอกเหนือจากวันและเวลาราชการปกติหรือไม่

- ใช่
- ไม่ใช่

## 8. ท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาของตนเองหรือไม่

- ใช่
- ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 **คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์ในการตีความหมาย ดังนี้

เลือกตอบระดับ 5 หมายถึง ท่านมีความเห็นมากที่สุด

เลือกตอบระดับ 4 หมายถึง ท่านมีความเห็นมาก

เลือกตอบระดับ 3 หมายถึง ท่านมีความเห็นปานกลาง

เลือกตอบระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความเห็นน้อย

เลือกตอบระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความเห็นน้อยที่สุด

ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน</b>					
1. ท่านสามารถบริหารเวลาระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
2. ท่านสามารถทำงานเสร็จได้ภายในเวลาโดยไม่ต้องทำล่วงเวลา					
3. ท่านรู้สึกว่าคุณหาส่วนตัวทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของท่านลดลง					
4. ท่านรู้สึกว่าได้พักผ่อนอย่างเต็มที่ในวันหยุด					
5. ท่านรู้สึกว่าปริมาณงานต่อวันไม่เพียงพอสำหรับชั่วโมงการทำงาน					
6. ท่านมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัว					



ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
7. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสง กลิ่น อากาศ มีความเหมาะสมและท่านทำงานได้อย่างสะดวก					
8. สภาพแวดล้อมทั่วไปในที่ทำงาน ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน					
9. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ทำงาน					
10. สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นสัดส่วนและระเบียบเรียบร้อย					
11. วัสดุหรืออุปกรณ์ในการทำงาน มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของท่าน					
12. บรรยากาศโดยรวมในหน่วยงาน ทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีความสุข					
<b>ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
13. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา					
14. ท่านรู้สึกว่าได้ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา					
15. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี					
16. ท่านได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					

ปัจจัยสุขอนามัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
17. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน					
18. ในหน่วยงานของท่านมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
<b>ปัจจัยด้านค่าตอบแทน</b>					
19. ท่านรู้สึกว่าการทำงาน เงินเดือนมีความสำคัญมากกว่าสิ่งอื่นๆ					
20. ท่านรู้สึกว่าการเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
21. ท่านรู้สึกว่าได้ผลตอบแทนด้านอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ เช่น สวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสมและยุติธรรม					
22. ท่านรู้สึกว่าการเงินเดือนในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่านและสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
23. ท่านรู้สึกว่าการปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับงานที่ท่านได้ทำ					
24. ท่านรู้สึกว่าการเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันทำให้ท่านอยากลาออก					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีสำนักงาน  
ตั้งอยู่ในศาลากลางจังหวัดสตูล ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์  
ในการตีความหมาย ดังนี้

เลือกตอบระดับ 5 หมายถึง ท่านมีความเห็นมากที่สุด

เลือกตอบระดับ 4 หมายถึง ท่านมีความเห็นมาก

เลือกตอบระดับ 3 หมายถึง ท่านมีความเห็นปานกลาง

เลือกตอบระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความเห็นน้อย

เลือกตอบระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความเห็นน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ท่านรู้สึกชื่นชอบและมีความสุขกับ งานที่ทำในปัจจุบัน					
2. ท่านรู้สึกสนุกสนานและท้าทายกับ งานที่ทำในปัจจุบัน					
3. ท่านรู้สึกสบายใจและไม่มี ความเบื่อหน่ายกับงานที่ทำในปัจจุบัน					
4. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีประโยชน์ ต่อตนเองและส่วนรวม					
5. ท่านรู้สึกว่างานของท่านเป็นงานที่ มีความสำคัญต่อหน่วยงาน					
6. ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นใน การทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
7. ท่านรู้สึกว่าในขณะที่ทำงานได้ทำงาน ให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ					
8. ท่านรู้สึกว่าอยากทำงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบัน					

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นายชุตีพนธ์ เสียงจินดารัตน์

รหัสประจำตัวนักศึกษา 6310521507

## วุฒิการศึกษา

วุฒิ	สถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2560

## ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ กลุ่มงานอำนวยการ

สำนักงานจังหวัดสตูล ศาลากลางจังหวัดสตูล

83/1 ถนนสตูลธานี ตำบลพิมาน อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล 91000