

ความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุข

จังหวัดนครราชสีมา

well-being, satisfaction and motivation of personnel performance in Provincial Public Health

Office of Nakhon Ratchasima

ฉวีวรรณ จันณรงค์

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

โทรศัพท์ 08-9917-3589 E-mail : chaweewanjan1960@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาแบบการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยด้วยเครื่องมือ 3 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถามบุคลากร จำนวน 209 คน สัมภาษณ์เชิงลึกหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 11 คน และสนทนากลุ่มจำนวน 8 คน ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบประเด็นที่เป็นปัญหาและอุปสรรค เช่น ปริมาณงานในความรับผิดชอบไม่เหมาะสม รายได้ไม่เพียงพอ ค่าครองชีพ เพื่อนร่วมงานไม่จริงใจต่อกัน เป็นต้น ทั้งนี้ยังพบว่าเพศมีผลต่อลักษณะของการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับการศึกษา มีผลต่อความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบทบาทหน้าที่ในงานปัจจุบันและ

รายได้มีผลต่อการทำงานร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านรูปแบบการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 6 ประเด็นหลัก 12 ประเด็นย่อย รูปแบบดังกล่าว มีความเหมาะสมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีความถูกต้อง บุคลากรค่อนข้างพอใจ ส่วนข้อเสนอแนะ ควรนำรูปแบบดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในแต่ละกลุ่มงาน โดยออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละกลุ่มงาน

คำสำคัญ : ความผาสุก, ความพึงพอใจ, แรงจูงใจ

Abstract

This study was purposed to study of well-being, satisfaction and motivation for performance, compare of factors that affected well-being, satisfaction and motivation for performance and improving model of encouragement of well-being, satisfaction and motivation for the individual who operate in Provincial Public Health Office of Nakhon Ratchasima, has collected the data by the tool for 3

types such as inquired form for the individual for 209 persons, in depth interview form for the chief of 11 chiefs and group interview for 8 persons The research results found that in overall of well-being, satisfaction and motivation for operating was in a much level when compare the factors that affected well-being, satisfaction and motivation for performance found the aspects that is the problem and obstacles such as number of responsible work that was not prosper, insufficient income for living, the associates was not sincere to each other etc. therefore also found that the gender has affected to characteristic of working in significant statistic level at .05, the educational level has affected to employment security in significant statistic level at 0.05 and responsible for current duty and income affected working together in significant statistic level at .05, for model of encouragement of well-being, satisfaction and motivation for the individual who operate in Provincial Public Health Office of Nakhon Ratchasima including 6 main aspects, 12 sub-aspects the mentioned model has prosper for possibility in performance, regularity, the individual satisfied. For suggestions; should apply the mentioned model for each working group by design the activities to prosper the context of each group working.

Keywords : well-being, satisfaction, motivation

บทนำ

ทรัพยากรที่สูงค่ายิ่งขององค์กร คือ ทรัพยากรบุคคล เพราะเป็นผู้ปฏิบัติ ดูแล ควบคุม รักษา สร้างเสริมสถานภาพทางกาย ในการบริหารงานของหน่วยงาน องค์กรและสถาบันต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทรัพยากรบุคคลนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากองค์ประกอบหนึ่ง ที่จะทำให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ทรัพยากรในองค์กรซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่และเทคโนโลยีมีความสำคัญยิ่ง อย่างไรก็ตาม คนยังเป็นปัจจัยระดับแนวหน้าที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์กร^[10]

ดังนั้น ในองค์กรทุกประเภท หน่วยงานทุกระดับ ผู้บริหารต่างตระหนักดีว่า ความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรที่เกิดขึ้นนั้น คนเป็นปัจจัยหลัก ผู้ปฏิบัติงานทุกคนและทุกระดับต่างก็เป็น และทางเศรษฐกิจขององค์กร^[13] ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดาสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์และการเงิน แม้จะมีบริบูรณ์สักเพียงใด มักไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้ ขาดขวัญกำลังใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน นั่นคือ ถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีก็จะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตรงกันข้ามถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรขาดความรู้ความสามารถ ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน หน่วยงานนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานเท่าที่ควร^[12] เห็นได้ว่าในองค์กรใด หากจะประสบความสำเร็จหรือเจริญก้าวหน้าได้ ต้องประกอบด้วยเงื่อนไขและองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ ระบบการบริหารงานที่

มีประสิทธิภาพ และบุคลากรในองค์กรนั้นมีความพึงพอใจสูง^[15]

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาเป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรในองค์กร เพราะบุคลากรถือเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาในทุกมิติ ด้วยเหตุนี้ ความเจริญของงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาจึงขึ้นอยู่กับบุคลากรขององค์กร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาถือเป็นองค์กรขนาดปานกลางมีประชากรจำนวน 307 คน (พ.ศ.2557) แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 11 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป กลุ่มงานนิติการ กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข กลุ่มงานควบคุมโรค กลุ่มงานพัฒนารูปแบบบริการ กลุ่มงานประกันสุขภาพ กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข กลุ่มงานทันตสาธารณสุข กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพบริการ กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพและกลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อม แม้จะมีการแบ่งภารกิจ บทบาท หน้าที่การทำงานที่ชัดเจน แต่ทว่า ตลอดระยะเวลาการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ประสบปัญหา บุคลากรลาออกบ่อยครั้ง โดยเฉพาะถูกจ้างชั่วคราว การย้ายสาขางาน การย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา กำลังเร่งแก้ไข เนื่องจากการลาออกบ่อยครั้ง การย้ายสาขางานและการย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ขาดความต่อเนื่อง และสิ้นเปลืองงบประมาณในการคัดสรรและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีศักยภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ^[14]

เมื่อพิจารณาผลงานวิชาการด้านความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากนักวิชาการต่าง ๆ ตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2549 – พ.ศ.2558) พบว่า มีนักวิชาการที่สนใจศึกษาในประเด็นดังกล่าวประมาณ 6 เรื่อง แต่มีเรื่องเกี่ยวกับความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยตรงค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่มักศึกษาในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง ผลการวิจัย ชี้ให้เห็นว่า ความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร มีความสำคัญมาก เพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนางานและพัฒนาตนเอง เพื่อประโยชน์ขององค์กร^[3] เพื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ประเด็นเรื่องแรงจูงใจ พบว่า ส่วนใหญ่มองว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ความสำเร็จในการทำงาน มีงานที่มั่นคง^[4,8] ส่วนประเด็นเรื่องความผาสุก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมองว่า เงินและสวัสดิการ เป็นแรงสำคัญที่จะทำให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น^[5,11] จากสภาพปัญหาด้านบุคลากรลาออกบ่อยครั้ง การย้ายสาขางานและการย้ายสถานที่ปฏิบัติงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ผวนกับผลของการนำแนวคิดเกี่ยวกับความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ภายในองค์กร สะท้อนให้เห็นว่า แนวคิดเกี่ยวกับความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ สามารถทำได้โดยการนำกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน มีขั้นตอนการดำเนินงานในลักษณะวงจร 7 ขั้นตอน ได้แก่ (1) กำหนดนโยบายคุณภาพชีวิตการทำงานที่

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ลักษณะประเภทขององค์กร (2) กำหนดคณะทำงาน บทบาท หน้าที่การดำเนินการ ที่ชัดเจน (3) สำรวจข้อมูลเบื้องต้นขององค์กร เป็นการรวบรวมหรือพัฒนาฐานข้อมูล (4) วิเคราะห์ปัจจัย ที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของ บุคลากรในการปฏิบัติงาน (5) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนงานที่เป็นไปได้ในการดำเนินงาน (6) ดำเนินการปฏิบัติและติดตามผลตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์แผนงานที่กำหนดไว้ โดยต้องติดตาม ความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (7) ทบทวนโดยฝ่าย บริหารมีกระบวนการนำเสนอผลการดำเนินการให้ ผู้บริหารทราบเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง^[2]

ด้วยเหตุนี้ เมื่อพิจารณาปัญหาด้านบุคลากร ดังกล่าวของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ประกอบกับแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยใช้ กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการ ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ตาม แนวคิดของกรมชลประทาน^[2] ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะ ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผาสุก ความพึงพอใจ และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา เพื่อศึกษาระดับความ ผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความ พึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา อันจะเป็น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ พร้อมทั้งยังสามารถ เป็นต้นแบบให้กับองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะบริบท ใกล้เคียงกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรของตนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับความผาสุก ความพึงพอใจและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา
2. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความความ ผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด นครราชสีมา
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตของการวิจัย

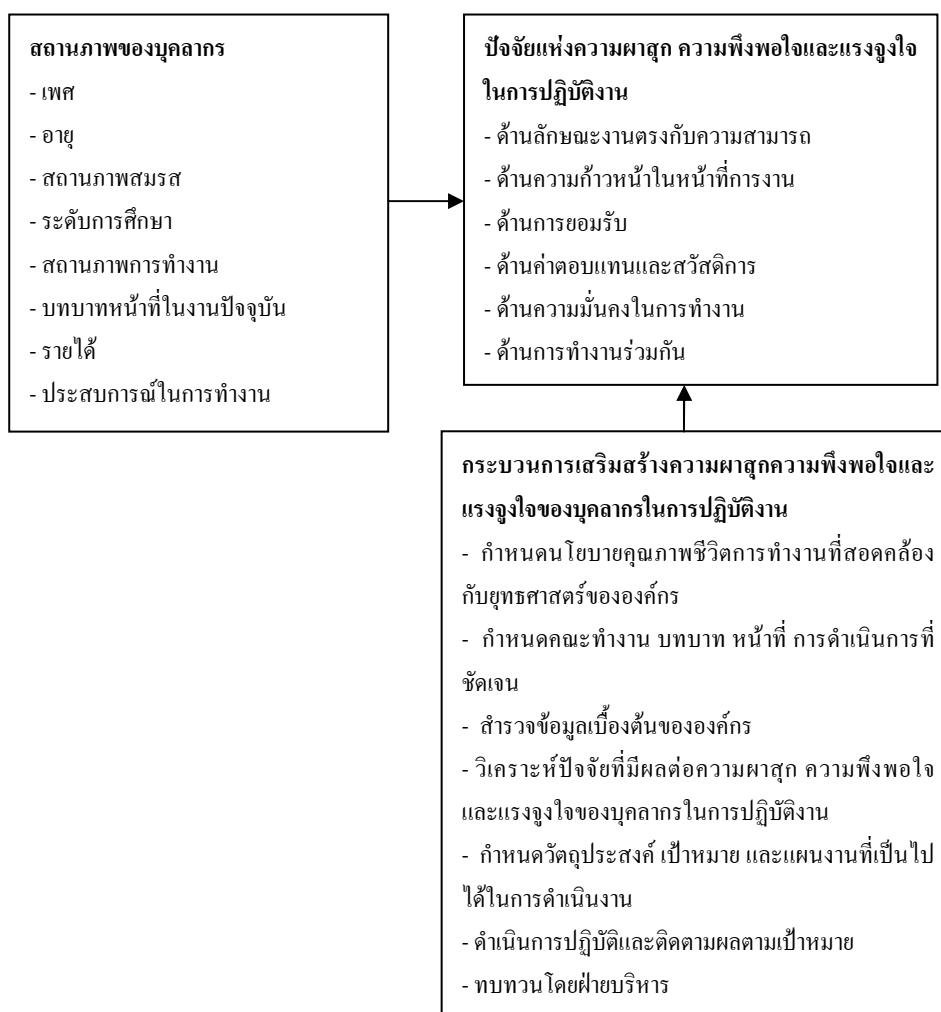
การศึกษาครั้งนี้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1. พื้นที่ศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษา บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด นครราชสีมา ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2556 ถึง เดือนกันยายน 2557 รวม 307 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) บุคลากรทั่วไป เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่ แน่นนอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีคำนวณ ขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร ของ Taro Yamane คำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 174 คน และเพื่อความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามไว้ 20% เท่ากับ 35 คน ดังนั้นขนาดตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้ง นี้เท่ากับ 209 คน (2) หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 11 คน
3. ระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาศึกษา 1 ปี เริ่มตั้งแต่ เดือนตุลาคม 2556 ถึง เดือนกันยายน 2557

สมมติฐานการวิจัย

สถานภาพของบุคลากรที่ต่างกัน มีผลต่อระดับความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. วิธีวิจัย

1.1 การค้นหาคำถามเกี่ยวกับความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

ด้วยแบบสอบถาม จำนวน 209 คน ตามหลักการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Yamane^[24]

1.2 การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

1.3 การตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมและความเป็นได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาที่พัฒนาขึ้น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2556 ถึง เดือนกันยายน 2557 รวม 307 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรทั่วไป จำนวน 209 คน ด้วยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการ การคัดเลือก (selective sampling)

2.3 หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 11 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว มีจำนวนไม่มากนัก และกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายใต้อำนาจรับผิดชอบของกลุ่มงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือทั้ง 3 ประเภท จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดเครื่องมือการวิจัยแต่ละประเภท ดังนี้

3.1 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (close form) ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามบุคลากรทั่วไป โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็นทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกหัวหน้ากลุ่มงานเพื่อรวบรวมความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

3.3 แบบสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยใช้แบบสนทนากลุ่มหัวหน้ากลุ่มงานและบุคลากร เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มงานและบุคลากรที่มีต่อรูปแบบการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 แบบสอบถาม

4.1.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (validity)

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานและการจัดการองค์กร จำนวน 1 ท่าน ดร. สันติ ทวยมีฤทธิ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยหรือไม่ ตลอดจนภาษาที่ใช้แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

4.1.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability)

ได้อาศัยวิธีการทดสอบก่อน (pre – test) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 1 ครั้ง โดยทดสอบกับกลุ่ม

ประชากรทั่วไปที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยวิธีการใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ทีมวิจัยใช้ฟังก์ชันการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ (reliability analysis) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเป็นเครื่องมือในการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

4.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

4.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยนำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกดังกล่าว เสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานและการจัดการองค์กร จำนวน 1 ท่าน คือ ดร. สันติ ทวณิกฤทธิ์ เพื่อให้คำแนะนำในการปรับแก้ไข และตรวจสอบความถูกต้องความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยหรือไม่ ตลอดจนภาษาที่ใช้แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

4.2.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ได้อาศัยวิธีการทดสอบก่อน (pre – test) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คน 1 ครั้ง โดยทดสอบกับกลุ่มประชากรทั่วไปที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาปรับแก้ไขให้กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น

4.3 แบบสนทนากลุ่ม

4.3.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยนำแบบสนทนากลุ่มดังกล่าว เสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานและการจัดการองค์กร จำนวน 1 ท่าน คือ ดร. สันติ ทวณิกฤทธิ์ เพื่อให้คำแนะนำในการปรับแก้ไข และตรวจสอบความถูกต้องความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยหรือไม่ ตลอดจนภาษาที่ใช้แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

4.3.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ได้อาศัยวิธีการทดสอบก่อน (pre – test) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คน 1 ครั้ง โดยทดสอบกับกลุ่มประชากรทั่วไปที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาปรับแก้ไขให้กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) เป็นข้อมูล que เก็บรวบรวมจากเอกสารที่เกี่ยวข้องในรูปแบบของเอกสาร วารสาร บทความ สิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารงาน

5.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) เป็นข้อมูลจากการสำรวจ (survey research) ด้วยแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสนทนากลุ่ม ครอบคลุมประชากรทั้งหมด

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยข้อมูลเชิงปริมาณจะวิเคราะห์สถิติภาคบรรยาย ได้แก่ ความถี่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มตามแนวคิดความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารงาน ผวนวกับกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน มีขั้นตอนการดำเนินงาน โดยการจำแนก แยะ

แยะ และจัดหมวดหมู่ข้อมูล พร้อมทั้งรื้อฟื้นความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านการดำเนินงานและการบริหารองค์กร จากนั้นผู้วิจัยจะนำข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม และข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม มาสังเคราะห์และบูรณาการเข้าด้วยกันแล้วและนำเสนอเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1.ระดับความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.03 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.80 สถานภาพสมรสแล้วและอยู่เป็นคู่ คิดเป็นร้อยละ 57.42 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.15 สถานภาพการทำงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 66.99 มีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 83.25 มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 คิดเป็นร้อยละ 21.53 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 16 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.85

ผลการวิจัย พบว่า ด้านความผาสุกในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผาสุกในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ด้านลักษณะงานตรงกับ

ความสามารถ ได้แก่ ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ได้แก่ ได้เงินขึ้นเดือนอย่างต่อเนื่อง (3) ด้านการยอมรับ ได้แก่ มีการแสดงความยินดีเมื่อประสบความสำเร็จในหน้าที่ การงาน ครอบครัว ให้กำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาต่าง ๆ ยอมรับในความสามารถและรับฟังความคิดเห็น (4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ มีความสะดวกสบายในการรับบริการด้านสวัสดิการ (5) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ องค์กรมีความมั่นคง รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน (6) ด้านการทำงานร่วมกัน ได้แก่ มีความเป็นกัลยาณมิตรในการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงานตามลำดับ

ผลการวิจัย พบว่า ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ด้านลักษณะงานตรงกับความสามารถ ได้แก่ ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน (2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ ได้เงินขึ้นเดือนอย่างต่อเนื่อง (3) ด้านการยอมรับ ได้แก่ ให้กำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาต่าง ๆ ยอมรับในความสามารถ มีการแสดงความยินดีเมื่อประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ครอบครัว (4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ มีความสะดวกสบายในการรับบริการด้านสวัสดิการ (5) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ องค์กรมีความมั่นคง รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงานและมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน (6) ด้าน

การทำงานร่วมกัน ได้แก่ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเป็นกัลยาณมิตรใน การติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ตามลำดับ

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ด้านลักษณะงานตรงกับความสามารถ ได้แก่ ให้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน (2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ ได้เงินขึ้นเดือนอย่างต่อเนื่อง (3) ด้านการยอมรับ ได้แก่ ให้กำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาต่าง ๆ ยอมรับในความสามารถ และมีการแสดงความยินดีเมื่อประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ครอบครัว (4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ มีความสะดวกสบายในการรับบริการด้านสวัสดิการ (5) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ องค์กรมีความมั่นคง รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรมและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา (6) ด้านการทำงานร่วมกัน ได้แก่ ความเป็นกัลยาณมิตรใน การติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

ผลการวิจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก หัวหน้ากลุ่มงาน พบว่า (1) ด้านบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ แต่ละกลุ่มงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยแบ่งภารกิจของแต่ละกลุ่มงานตามงานต่าง ๆ (2) การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากร แต่ละกลุ่ม

งานได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดของตน โดยมุ่งเน้นกำหนดยุทธศาสตร์ตามตัวชี้วัดจาก กระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 9 และยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา (3) การกำหนด บทบาท หน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มงานต่าง ๆ มีการกำหนด บทบาทหน้าที่ของบุคลากร แต่ละคนค่อนข้างชัดเจน พร้อมทั้งมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล (4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (4.1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ เพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ (4.2) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง เพราะเป็นหน่วยงานของรัฐบาล (4.3) มีความยุติธรรมในการบริหารงาน ในการบริหารงานของหัวหน้ากลุ่มงาน ต้องมีความบริสุทธิ์ยุติธรรม ทั้งในเรื่องของการมอบหมายงาน การปรับขึ้นเงินเดือน (5) การวางแผนการดำเนินงาน แต่ละกลุ่มงานมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นรายปี เพื่อให้สามารถดำเนินงานตลอดปีงบประมาณ มักสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ (6) วิธีการปฏิบัติและติดตามผลการดำเนินงาน กลุ่มงานต่าง ๆ มีวิธีการปฏิบัติและติดตามผลการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ช่องทางในการติดตามผลการดำเนินงาน ได้แก่ โทรศัพท์มือถือและไลน์กลุ่ม (7) การทบทวนผลงานโดยหัวหน้ากลุ่มงาน มีการประชุมเพื่อประเมินผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งระบุปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ร่วมกัน (8) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ได้แก่ (8.1) ควรนำรูปแบบที่

พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มงานอื่น ๆ ในสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา (8.2) ควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานฯ เพื่อพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรต่อไป

2. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบประเด็นที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ด้านลักษณะงาน ตรงกับความสามารถ ได้แก่ สามารถทำงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม (2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ ได้รับการศึกษาอบรมความรู้และทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (3) ด้านการยอมรับ ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็น มีการชื่นชมบุคลากรผู้เสนอความคิดใหม่ ๆ ยอมรับในการตัดสินใจ (4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอกับค่าครองชีพ (5) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา (6) ด้านการทำงานร่วมกัน ได้แก่ มีความจริงใจต่อกัน ตามลำดับ

ผลการวิจัยที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) เพศมีความสัมพันธ์กับความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะ

งานตรงกับความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) บทบาทหน้าที่ในงานปัจจุบันและรายได้มีความสัมพันธ์กับความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการทำงานร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. รูปแบบการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิจัยที่เกิดขึ้นหลังจากทดลองใช้กับกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป พบว่า (1) มีความเหมาะสมเนื่องจากรูปแบบดังกล่าวสังเคราะห์จากบริบทของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา และอยู่บนพื้นฐานที่สามารถจะนำไปประยุกต์ใช้งานได้ (2) มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เนื่องจากรูปแบบดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง (3) มีความถูกต้อง เนื่องจากข้อมูลต่าง ๆ ที่นำมาประกอบการพัฒนารูปแบบดังกล่าวมาจากข้อมูลบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ประกอบกับแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่รองรับ (4) ผลที่เกิดขึ้นจากการนำไปทดลองใช้จริงบุคลากรของกลุ่มงานบริหารงานทั่วไปค่อนข้างพอใจเนื่องจากรูปแบบดังกล่าวมุ่งเน้นการแก้ไขประเด็นปัญหาในปัจจุบัน (5) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ควรนำรูปแบบดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในแต่ละกลุ่มงาน โดยรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ กลุ่มงานควรเป็นผู้กำหนดรูปแบบเอง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มงาน

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาประกอบด้วย 6 ประเด็นหลัก 12 ประเด็นย่อย ดังนี้ (1) ด้านลักษณะงานตรงกับความสามารถ ได้แก่ (1.1) สามารถทำงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด (1.2) ปริมาณงานในมารับผิดชอบมีความเหมาะสม (2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ (2.1) ได้รับการศึกษาอบรมความรู้และทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง (2.2) ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (3) ด้านการยอมรับ ได้แก่ (3.1) รับฟังความคิดเห็น (3.2) มีการชื่นชมบุคลากรผู้นำเสนอความคิดใหม่ ๆ (3.3) ยอมรับในการตัดสินใจ (4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ (4.1) ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ (4.2) รายได้จากการทำงานเพียงพอกับค่าครองชีพ (5) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ (5.1) การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม (5.2) ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา (6) ด้านการทำงานร่วมกัน ได้แก่ มีความจริงใจต่อกัน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ระดับความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาด้านความผาสุกในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผาสุกในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุข

จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ มีการแสดงความยินดีเมื่อประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ครอบคลุมให้กำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาต่าง ๆ ยอมรับในความสามารถและรับฟังความคิดเห็น มีความสะดวกสบายในการรับบริการด้านสวัสดิการ องค์กรมีความมั่นคง รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน มีความเป็นกัลยาณมิตรในการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของประเวศ วะสี^[9] ที่กล่าวว่า ความผาสุกทางสังคม (social well-being) เป็นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินความมั่นคงในชีวิต เช่น มีเงินออม มีสวัสดิภาพที่ดี ความเอื้ออาทรมีน้ำใจของชุมชน ชุมชนเข้มแข็ง โรงเรียนดี ลูกหลานมีโอกาสทางการศึกษา มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม มีสิ่งแวดล้อมที่ดีทั้งทางธรรมชาติและทางสังคม มีความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางสังคม ไม่มีการคอร์รัปชันในทุกระดับของสังคม กล่าวคือความผาสุกของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมามักเป็นความผาสุกทางสังคม อาจเป็นเพราะเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีประชากรจำนวนมาก ความผาสุกทางสังคมจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพราะเป็นเรื่องของส่วนรวม

เมื่อพิจารณาด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ดังนี้ ด้านลักษณะงานตรงกับความสามารถ ได้แก่ ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน สอดคล้องกับแนวคิดของอารี เพชรสุด^[16] ที่ว่า อาชีพแต่ละอย่างมีลักษณะเฉพาะที่ทำ

ให้บุคคลมีความพึงพอใจ อาชีพที่ตรงกับวิชาชีพที่ผู้ปฏิบัติได้ศึกษาเล่าเรียนมา จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาชีพที่ไม่ตรงกับวิชาที่เรียนมา

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ ได้เงินขึ้นเดือนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, Masner & Snyderman^[21] และ French^[19] ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้า (advancement) คือ ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ด้านการยอมรับ ได้แก่ ให้กำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาต่าง ๆ ยอมรับในความสามารถ มีการแสดงความยินดีเมื่อประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ครบครัน สอดคล้องกับแนวคิดของเอกชัย กี่สุขพันธุ์^[17] และ Herzberg, Masner & Snyderman^[21] ที่กล่าวว่า การยอมรับนับถือ (recognition) โดยปกติแล้วคนทุกคน มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคลไม่ว่าจะเป็น การยกย่องชมเชย หรือการให้การสนองตอบที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้มากขึ้น

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ มีความสะดวกสบายในการรับบริการด้านสวัสดิการ สอดคล้องกับแนวคิดของ French^[19] ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่ตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ คือ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer^[20] ที่กล่าวว่า ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหาร และการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่

อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ เป็นต้น ล้วนสร้างความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ องค์กรรมมีความมั่นคง รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ การงานและมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer^[20] กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน (security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้น้อยหรือขาดความรู้ยิ่งเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มีอายุมากขึ้นจะมีความต้องการมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

ด้านการทำงานร่วมกัน ได้แก่ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเป็นกัลยาณมิตรในการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของเอกชัย กี่สุขพันธุ์^[17] และ Gilmer^[20] ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน (participation) การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นไม่จะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน การให้มีส่วนร่วมในการทำงานนี้จะจูงใจบุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน และมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย

อย่างไรก็ดี โดยภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของเกษม คำศรี^[1] และ อรรณ ละมุลจิตต์^[18] ทั้งนี้ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ล้วนเป็นองค์ประกอบที่เป็นสภาพการณ์

หรือปัจจัยภายนอก ซึ่งมีผลต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบัน สะท้อนให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหรือปัจจัยภายนอก เพราะสภาพสังคมที่แปรเปลี่ยน มนุษย์ให้ความสำคัญกับสิ่งรอบข้างมากขึ้น ให้ความสำคัญ โดยเฉพาะปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงชีวิต

เมื่อพิจารณาด้านแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (1) ด้านลักษณะงานตรงกับความสามารถ ได้แก่ ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน (2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ ได้เงินขึ้นเดือนอย่างต่อเนื่อง (3) ด้านการยอมรับ ได้แก่ ให้กำลังใจเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาต่าง ๆ ยอมรับในความสามารถและมีการแสดงความยินดีเมื่อประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ครอบครัว (4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ มีความสะดวกสบายในการรับบริการด้านสวัสดิการ (5) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ องค์กรมีความมั่นคง รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพการงาน มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรมและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา (6) ด้านการทำงานร่วมกัน ได้แก่ มีความเป็นกัลยาณมิตรในการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ตามลำดับ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow^[22] ที่กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์ที่เรียงเป็นลำดับตามความสำคัญจากความต้องการขั้นต่ำไปสู่ความต้องการขั้นสูง เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้วก็จะเกิดความ

ต้องการระดับที่สูงขึ้นตามมา กล่าวคือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงงูใจในการปฏิบัติงานล้วนเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็น ความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง คือ ได้ทำงานที่องค์กรที่มีความมั่นคง ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง เพราะเป็นหน่วยงานของรัฐบาล ความต้องการทางสังคม คือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ ผล ความต้องการได้รับ การยกย่องในสังคม คือ การยอมให้เกียรติซึ่งกันและกัน และความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต คือ การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้เงินเดือนสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม โดยภาพรวมแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัชพงษ์ กาญจนังกร และคณะ^[6] และเบญจมาศ ศรีทอง^[8]

เมื่อพิจารณากระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงงูใจของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา พบว่า (1) แต่ละกลุ่มงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยแบ่งภารกิจของแต่ละกลุ่มงานตามงานต่าง ๆ (2) แต่ละกลุ่มงานได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดของตน โดยมุ่งเน้นกำหนดยุทธศาสตร์ตามตัวชี้วัดจาก กระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 9 และยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา (3) กลุ่มงานต่าง ๆ มีการกำหนด บทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนค่อนข้างชัดเจน พร้อมทั้งมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล (4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (4.1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ เพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ (4.2) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง เพราะเป็นหน่วยงานของรัฐบาล (4.3) มีความยุติธรรมในการบริหารงาน ในการบริหารงานของหัวหน้ากลุ่มงานต้องมีความบริสุทธิ์ยุติธรรม ทั้งในเรื่องของการมอบหมายงาน การปรับขึ้นเงินเดือน (5) แต่ละกลุ่มงานมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นรายปี เพื่อให้สามารถดำเนินงานตลอดปีงบประมาณ มักสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Stoner and Wankel^[23] ที่กล่าวว่ากระบวนการบริหารในขั้นตอนการวางแผนจะบอกวัตถุประสงค์และวิธีการที่ดีที่สุดที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งทรัพยากรและกำลังคนที่ต้องใช้การวัดความก้าวหน้าของงาน (6) กลุ่มงานต่าง ๆ มีวิธีการปฏิบัติและติดตามผลการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ช่องทางในการติดตามผลการดำเนินงาน ได้แก่ โทรศัพท์มือถือและไลน์กลุ่ม (7) มีการประชุม เพื่อประเมินผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งระบุปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของบุญเจือ วงษ์เกษม^[7] ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การมีส่วนร่วม ทุกคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นในด้านเป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้น ๆ

เมื่อพิจารณาด้านข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พบว่าควรนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มงานอื่น ๆ ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา และควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานฯ เพื่อพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรต่อไป

2. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบประเด็นที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังนี้ (1) ด้านลักษณะงานตรงกับความสามารถ ได้แก่ สามารถทำงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม (2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ ได้รับการศึกษาอบรมความรู้และทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (3) ด้านการยอมรับ ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็น มีการชื่นชมบุคลากรผู้นำเสนอความคิดใหม่ ๆ ยอมรับในการตัดสินใจ (4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอกับค่าครองชีพ (5) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม ได้รับการเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา (6) ด้านการทำงานร่วมกัน ได้แก่ มีความจริงใจต่อกัน ตามลำดับ ปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว ส่วนเป็นตัวแปรที่สำคัญในการพัฒนาปรับปรุงและแก้ไขให้บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมามีความสุขในการปฏิบัติงาน รัก

และหวานเหนงค์กร ลดปัญหาการลาออก ข้ายงาน เป็นต้น

เมื่อพิจารณาสมมติฐานการวิจัย พบว่า (1) เพศมีความสัมพันธ์กับความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานตรงกับความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นว่า เพศมีความสัมพันธ์กับลักษณะงาน อาจเป็นเพราะบางชิ้นงานอาจต้องการความละเอียดรอบคอบเป็นอย่างมาก อาจจะเหมาะสมกับเพศหญิง แต่ขณะเดียวกันบางภารกิจอาจจะต้องใช้กำลังก่อนข้างมาก อาจจะเหมาะสมกับเพศชายมากกว่า อย่างไรก็ตาม การมอบหมายงานให้กับบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา จึงควรมอบหมายตามความเหมาะสม โดยนำปัจจัยด้านเพศมาประกอบการตัดสินใจในการมอบหมายงาน (2) ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความมั่นคงในการทำงาน หากบุคลากรท่านใดที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งยังไม่มี ความมั่นคงในการทำงาน มักจะแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน โดยใช้ระดับการศึกษามาเป็นตัวแปรในการพิจารณาแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน (3) บทบาทหน้าที่ในงานปัจจุบันและรายได้มีความสัมพันธ์กับความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการทำงานร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา มองว่า การรับขอบงานที่มากควรจะได้รับผลตอบแทนที่มากด้วยเช่นกัน ซึ่งแท้จริงแล้วอาจจะไม่เสมอไป เนื่องจากภาระงานต่าง ๆ ล้วนเป็นหน้าที่ที่ต้อง

รับผิดชอบอยู่แล้ว ภาระงานที่มากขึ้น อาจเป็นผลมาจากการบริหารจัดการเวลาไม่เหมาะสม ขณะเดียวกัน การมีภาระงานที่มากขึ้นเป็นการท้าทายความสามารถของบุคลากรเอง ในการพัฒนาศักยภาพของตนเองต่อไป

3. รูปแบบการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณารูปแบบการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 6 ประเด็นหลัก 12 ประเด็นย่อย ดังนี้ (1) ด้านลักษณะงานตรงกับความสามารถ ได้แก่ (1.1) สามารถทำงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด (1.2) ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม (2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ (2.1) ได้รับการศึกษาอบรมความรู้และทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง (2.2) ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (3) ด้านการยอมรับ ได้แก่ (3.1) รับฟังความคิดเห็น (3.2) มีการชื่นชมบุคลากรผู้นำเสนอความคิดใหม่ ๆ (3.3) ยอมรับในการตัดสินใจ (4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ (4.1) ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ (4.2) รายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอกับค่าครองชีพ (5) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ (5.1) การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม (5.2) ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา (6) ด้านการทำงานร่วมกัน ได้แก่ มีความจริงใจต่อกัน ซึ่ง

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ จรัสรังสีชล และคณะ^[11] ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อบุคลากร ได้แก่ (1) ปัจจัยค่าตอบแทนสวัสดิการ (2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีสุขอนามัยปลอดภัย การป้องกันภัย อุปกรณ์การปฏิบัติงานและทรัพยากรที่พร้อม (3) ปัจจัยการติดต่อสื่อสารการประสานงาน (4) ปัจจัยนโยบายและแนวทางการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และ(5) ปัจจัยความร่วมมือ ความไว้วางใจ ตามลำดับ ทั้งนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ จรัสรังสีชล และคณะ^[11] ในหลายประเด็น สะท้อนให้เห็นว่า รูปแบบดังกล่าว มีความเป็นไปได้ ในการนำมาประยุกต์ใช้งาน

เมื่อพิจารณาผลที่เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบดังกล่าวข้างต้นทดลองปฏิบัติจริง ผลการวิจัย พบว่า (1) มีความเหมาะสม เนื่องจากรูปแบบดังกล่าว สัมพันธ์จากบริบทของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด นครราชสีมา และอยู่บนพื้นฐานที่สามารถจะนำไป ประยุกต์ใช้งานได้ (2) มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เนื่องจากรูปแบบดังกล่าว ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความ เป็นจริง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง (3) มีความถูกต้อง เนื่องจากข้อมูลต่าง ๆ ที่นำมา ประกอบการพัฒนารูปแบบดังกล่าวมาจากข้อมูล บุคลากร ของ สำนักงาน สาธารณสุข จังหวัด นครราชสีมา ประกอบกับแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่รองรับ (4) ผลที่เกิดขึ้นจากการนำไปทดลองใช้จริง บุคลากรของกลุ่มงานบริหารงานทั่วไปค่อนข้างพอใจ เนื่องจากรูปแบบดังกล่าวมุ่งเน้นการแก้ไขประเด็น ปัญหาในปัจจุบัน (5) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ควรนำ รูปแบบดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในแต่ละกลุ่มงาน โดย รูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ กลุ่มงานควรเป็นผู้กำหนด รูปแบบเอง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มงาน

ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ชี้ให้เห็นว่า รูปแบบ การเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครราชสีมา สามารถใช้งานได้จริง เพียงแต่ จะต้องออกแบบและพัฒนากิจกรรมที่จะตอบสนองใน แต่ละประเด็นตามบริบทหรือองค์กรของท่าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการเสริมสร้าง ความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครราชสีมา สามารถนำมาประยุกต์ใช้ ใน องค์กรได้จริง ดังนั้นทุกกลุ่มงานจึงควรนำรูปแบบ ดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการบริหารงาน ภายในกลุ่มงานของตน

1.2 ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรบางคนมองว่า การมีภาระงานปริมาณมากควรได้รับค่าตอบแทนที่ มากด้วยเช่นกัน ซึ่งแท้จริงแล้วการมีภาระงานที่มาก อาจจะมีหลายปัจจัยแวดล้อมและไม่เกี่ยวข้องกับการขึ้นเงินเดือน ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรสร้างความ เข้าใจที่ถูกต้องให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยน กระบวนการคิด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไป ควรนำรูปแบบ การเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครราชสีมาไปทดลองใช้กับทุกกลุ่มงาน เพื่อ ให้ผลของการวิจัยโดยภาพรวมและเป็นจริง

2.2 การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาความ พึงพอใจและความคาดหวังหลังจากที่นำรูปแบบ

การเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาไปประยุกต์ใช้งาน เพื่อนำผลมาพัฒนาต่อยอดต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยในครั้งนี้จะสำหรับลุล่วงไปไม่ได้หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จาก นายแพทย์วิชัย ชัตติย-วิทยากุล นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา อนุญาตให้ใช้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาเป็นพื้นที่ในการดำเนินการวิจัย ขอขอบพระคุณ ดร.สันติ ทวณิฤทธิ์ หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข ที่ช่วยให้คำแนะนำในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จนสัมฤทธิ์ผล และขอบคุณพี่น้องชาวสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาทุกท่านที่เสียสละเวลาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จนสำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ทุกประการ

เอกสารอ้างอิง

- [1] เกษม คำศรี. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี; 2547.
- [2] กรมชลประทาน. แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2555 และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ; 2554.

- [3] กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร. การศึกษาความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร. กรุงเทพฯ; 2555.
- [4] จิรชยา คำพิมพ์และประจักร บัวผัน. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 10. วารสารทันตภิบาล 2556; 24(1) (มกราคม – มิถุนายน) : 24-34.
- [5] จิสา สันโดย. ความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช [สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต; 2553.
- [6] ธัชพงษ์ กาญจนังกร และคณะ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค. สำนักงานเลขานุการกรม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข; 2554.
- [7] บุญเจือวงษ์เกษม. คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. เพิ่มผลผลิต 2530; 26 ธันวาคม – มกราคม: 29-33.
- [8] เบญจมาศ ศรีทองดี. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลค่าย สรรสิทธิ์ประสงค์ [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี; 2553.

- [9] ประเวศ วะสี. ปฏิรูปการศึกษา ในทัศนะของ ศ.น.พ. ประเวศ วะสี. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โฟร์ พรินติ้ง จำกัด; 2547.
- [10] พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากร มนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต; 2541.
- [11] พงษ์ศักดิ์ จรัสรังสีชล และคณะ. การศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความผูกพันและ ความพึงพอใจของบุคลากร รพ. ค่ายสรรพ สิทธิประสงค์. เวชสารแพทย์ทหารบก 2552; 62(4) ตุลาคม-ธันวาคม 2552: 207-219.
- [12] ภิญ โณ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช; 2518.
- [13] ลักขณา หมั่นจักร. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผล การปฏิบัติงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพล เรือน 2538; 38(4) (2538 ตุลาคม – ธันวาคม : 6.
- [14] สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา. ข้อมูลเบื้องต้นสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด นครราชสีมา. นครราชสีมา. (สำเนาอัด); 2557.
- [15] อนุสรณ์ ทองสำราญ. ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : ศึกษา กรณีสำนักงานใหญ่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ [ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม]. สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2541.
- [16] อารี เพชรผุด. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัย แห่งชาติ; 2530.
- [17] เอกชัย กี่สุขพันธุ์. การบริหารทักษะและการ ปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อรุณการ พิมพ์; 2533.
- [18] อรรณู ละมุลจิตต์. ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การ บริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี [ปริญาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม; 2546.
- [19] French, W. The Personnel Management Process. Boston : Houghton Mifflin; 1964.
- [20] Gilmer, Von Haller B. Industrial Psychology. 2^{ed}. New York : Mc Grow-Hill; 1967.
- [21] Harzberg, Frederick ; Mausner, Bernard. & Snyderman. Block. The Motivation to work. Newyork : John Wiley & Son; 1959.
- [22] Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper; 1954.
- [23] Stoner, James A.F. and Charles Wankel. Management. 3^{ed}. New Jersey : prentice Hall, Inc.; 1986.
- [24] Yamane, T. Statistic: An Introductory Analysis. 3rd ed. New York : Harper and Row; 1973.