

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยได้ประสบกับภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ และสังคมทางการเมือง ส่งผลกระทบต่อการค้าดำเนินชีวิตที่ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้นของบุคลากรทุกหน่วยงาน รวมถึง คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งในปัจจุบัน คณะแพทยศาสตร์ มีอัตราการลาออกในปี 2552 จำนวน 65 คน แบ่งเป็นสายวิชาชีพ จำนวน 39 คน และสายสนับสนุน จำนวน 26 คน ซึ่งถือว่ามีอัตราค่อนข้างสูง จึงส่งผลกระทบต่อองค์กรเป็นอย่างมาก และ เพื่อเป็นการวิเคราะห์องค์กร และหาวิธีแก้ปัญหาในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถเพื่อให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรได้ให้นานที่สุด ซึ่งสิ่งจำเป็นและสำคัญที่สุดต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ คือ การทำงานแลกมาด้วยเงิน ซึ่งบุคลากรอาจจะมีความต้องการในการใช้เงิน ที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น ด้วยสาเหตุที่ว่ามนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตอยู่และ พัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและองค์กรของตนนั้น ก็คือ ผลตอบแทนที่จะได้รับไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนโดยตรงต่อการปฏิบัติงานในรูปแบบเงินเดือน ค่าจ้าง หรือจะเป็นผลตอบแทนที่เกื้อกูลให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบอื่นๆ ที่เรียกว่า “สวัสดิการ” ก็ตาม ล้วนเป็นเหตุจูงใจและโน้มน้าวบุคคลให้ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของตนทั้งสิ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร โดยตรงเพราะองค์กรใดก็ตามที่จัดให้มีสวัสดิการและ ค่าตอบแทนที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจและทุ่มเทจิตใจในการทำงานให้องค์กร อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ภารกิจของผู้บริหารที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานประกอบด้วย ครูผู้สอน ลูกจ้างและบุคลากรอื่นในโรงเรียนเกิดความรู้สึกอยากจะทำพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ประสิทธิ์ สาระสันต์, 2542, หน้า 4)

ฉะนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือ เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องทำให้มีอยู่และเกิดขึ้น ในทุกหน่วยงานอย่างเป็นพลวัต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีหน้าที่ผลิตบัณฑิตที่เป็นกำลัง สำคัญในการพัฒนาสังคม และประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งมีทั้งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ศึกษาพบว่าแรงจูงใจเกิดจากปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) ซึ่งเป็น ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวกและปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิด

ความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน การที่จะให้คนทำงานให้กับองค์กรด้วยความกระตือรือร้น พุ่มพ ความสามารถในการทำงานนั้น จำเป็นที่จะต้องสร้างภาวะที่กระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการของพนักงานและสร้างความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น องค์กรต้องมีปัจจัยเพื่อสนองความต้องการของบุคลากรนอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญ และมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน การจูงใจ จึงเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งนี้เพราะขวัญกำลังใจเป็นเรื่องของทัศนคติ และความรู้สึที่ดีต่อการทำงาน เพื่อเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่จะส่งผลไปถึงประสิทธิผลขององค์กร กล่าวว่าคุณภาพของคนในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากคนจะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ มีความเต็มใจทำงานตามบทบาทหน้าที่ โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบริหารจะต้องทำหน้าที่ประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงาน มีปฏิสัมพันธ์กันในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารที่ไม่มีความสามารถเป็นผู้ทำลายขวัญ และความพึงพอใจของบุคลากร ทำให้งานด้านต่างๆ ขาดประสิทธิภาพในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารมีความสามารถจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถมาร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพในการทำงาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2543, หน้า 17-18) กล่าวว่าการสำเร็จในการบริหารงานของโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารได้ใช้ความสามารถในการบริหารคนเพราะคนจัดเป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร การบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรหรือสถานศึกษานั้น ต้องใช้หลักการเพิ่มหน้าที่ และความรับผิดชอบในงานเพื่อผลประโยชน์สูงสุดในคุณภาพการศึกษา จึงจำเป็นต้องบริหารจัดการโดยยึดหลักการออกแบบงาน เพื่อสนองความพึงพอใจในงาน ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ที่ว่าการเพิ่มแรงจูงใจ ในการทำงานสามารถทำได้โดยการสร้างปัจจัยกระตุ้นให้เกิดขึ้นกับงาน ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์พื้นฐานในการบริหาร การแสดงพฤติกรรมที่เด่นชัดในการพัฒนาทำให้ผู้ร่วมงาน คือ บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจวิธีการทำงานและกระบวนการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จโดยได้ทั้งปริมาณ และคุณภาพ การเสริมสร้างบรรยากาศ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน กล่าวว่ามีมนุษย์ทุกคนพัฒนาได้และต้องการเป็นผู้มีคุณค่าและความพึงพอใจในตนเอง ถ้าหากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้นแล้ว มนุษย์จะพัฒนาตนเองขึ้นตามลำดับเพื่อความสำเร็จแห่งตน แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น คนที่ได้รับแรงจูงใจมาก ก็จะค้นหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะ และพยายามที่จะทำงาน โดยใช้ทักษะให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ตามทฤษฎีสองปัจจัยเฮอริชเบอร์ก (Herzberg)

ในปัจจุบัน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีบุคลากรปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งแต่ละบุคคลมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งขึ้นอยู่กับศักยภาพ ความถนัด และความรู้ความสามารถของแต่ละคนที่มีความต่างกันในด้านหน้าที่ที่ชัดเจน แต่จุดมุ่งหมายของทุกคนในองค์กร คือ บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานเพื่อมุ่งเน้นในเป้าหมาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ และความต้องการทางด้านค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งผลประโยชน์ของบุคลากรแต่ละคนได้รับมาจากความรู้ความสามารถที่ต่างกัน เช่น บางท่านที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ทำงานมานานอาจจะไม่ต้องการค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน อาจต้องการสิ่งที่เป็นคุณค่าทางจิตใจมากกว่า หรือความมั่นคงในหน้าที่การงาน การได้รับการยกย่องชื่นชมในการปฏิบัติงาน ได้รับรางวัล ใบประกาศคุณงามความดีต่างๆ จากสภาพปัญหาปัจจุบันที่พบ คือ บุคลากรในองค์การของคณะแพทยศาสตร์ ประจำปี 2552 มีอัตราการลาออกของบุคลากรจำนวน 65 คน สายวิชาชีพ 39 คน สายสนับสนุน จำนวน 26 คน และ พบว่าปัญหาต่างๆ ที่มักเกิดขึ้นในองค์การคือ แรงจูงใจในการทำงาน และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ระเบียบปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการยืดหยุ่น การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบไม่ชัดเจน มีความขัดแย้งในการทำงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน จึงเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันในปัจจุบัน จากการเกิดปัญหาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ตำแหน่งหน้าที่ทำงาน หรือสวัสดิการที่มีความแตกต่างกันของบุคลากร ทำให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรอย่างมากในการบริหารงาน

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อาจเกิดขึ้นได้จากหลายตัวแปร ทั้งที่เป็นปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกโดยปัจจัยภายในหรือตัวแปรส่วนบุคคลเรียกว่า Individual variables หมายถึง แรงจูงใจที่อาจจะเป็นแรงผลักดัน (Drive) อารมณ์ (Emotion) แรงปรารถนา (Desires) ความไม่สมหวัง (Frustration) และความขัดแย้งในจิตใจ (Dissonance) ซึ่งกระตุ้นให้อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน ส่วนปัจจัยภายนอกหรือตัวแปรภายนอกตามสถานการณ์ เรียกว่า Situational variables ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น

ปัญหาสำคัญประการหนึ่งขององค์กรก็คือปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ผู้บริหารไม่ควรละเลยความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานเป็นหัวใจสำคัญที่จะผลักดันภารกิจทั้งหลายขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะสร้างขวัญกำลังใจเพื่อเป็นการกระตุ้นหรือจูงใจให้คนในองค์กรมีความสามารถหรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ถ้าบุคคลใดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงก็แสดงว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีจุดมุ่งหมายในชีวิต สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง

มีประสิทธิภาพสูง ในทางตรงกันข้ามองค์การใดมีบุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะมีผลทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าลง นอกจากนี้บุคลากรเหล่านั้นยังขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นๆ ด้วย ดังนั้นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น จะช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และการเบื่องานได้ (เสนาะ ตีเขาวี, 2546, หน้า 8)

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ จำแนกตามกลุ่มงาน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน ของ เฮอริเบิร์ก (Herzberg)
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ ปีพ.ศ. 2552 จำนวน 673 คน จำแนกเป็นกลุ่มงานบริการวิชาชีพ จำนวน 238 คน และ กลุ่มงานสายสนับสนุน จำนวน 435 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรสายบริการ คณะแพทยศาสตร์ จำนวน 351 คน จำแนกเป็นกลุ่มงานบริการวิชาชีพ จำนวน 147 คน และกลุ่มงานสายสนับสนุน จำนวน 204 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krijcie and Morgan. 1970. หน้า.608) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของบุคลากรสายบริการแต่ละกลุ่มงาน
3. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรต้นได้แก่ กลุ่มงานของบุคลากรสายบริการ จำแนกเป็น
 - 3.1.1 กลุ่มงานบริการวิชาชีพ
 - 3.1.2 กลุ่มงานสายสนับสนุน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ จำแนกเป็น

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- 1) ด้านความสำเร็จของงาน
- 2) ด้านการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4) ด้านความรับผิดชอบ
- 5) ด้านลักษณะของงาน

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

- 1) ด้านนโยบายและการบริหาร
- 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ หมายถึง แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่คณะแพทยศาสตร์จัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ

1.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้อาจสามารถ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เสนอในที่ประชุมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน

1.1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนหน่วยงานมีความเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทั้งงานประจำ งานพิเศษ ด้วยความรู้ ความสามารถ ชยันต์ตั้งใจ และมีความสำนึกในหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้รับมอบหมายให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

1.1.5 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบเหมาะกับความรู้ความสามารถ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

1.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน สายการบังคับบัญชาที่จัดอย่างถูกต้องเหมาะสมมีความชัดเจนในการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

1.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

1.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสามัคคีความสนิทสนมใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านการงานและส่วนตัว ความสามารถในการทำงานร่วมกัน และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นมิตร

1.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ทั้งความเป็นสัดส่วนของด้านอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศ ลักษณะแวดล้อมทางกายภาพและสังคม

1.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง หมายถึง ผลตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน และผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษในรูปแบบของสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้ เช่น ค่าล่วงเวลา ผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนในการปฏิบัติงาน ค่าลดหย่อนการรักษาพยาบาล สวัสดิการหอพัก สวัสดิการรถรับ – ส่งในการปฏิบัติงาน

2. บุคลากรสายบริการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ในปี พ.ศ.2552 โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่มงานดังนี้

2.1 กลุ่มงานบริการวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง พยาบาล เภสัชกร นักกายภาพบำบัด นักจิตวิทยา นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีเทคนิค นักวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์ และนักวิทยาศาสตร์

2.2 กลุ่มงานสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่วิจัย นักประชาสัมพันธ์ นักโภชนาการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเวชสถิติ นักวิชาการสถิติ นักวิชาการศึกษา นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักสังคมสงเคราะห์ บรรณารักษ์ บุคลากร วิศวกร เจ้าหน้าที่เวชระเบียน ช่างเทคนิค ผู้ปฏิบัติงานบริหารผู้ปฏิบัติงาน นักโสตทัศนศึกษา ผู้ช่วยเหลือคนไข้ และพนักงานธุรการ

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน