

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดกระบี่

Work Motivtion employees: Case study of a Private Hospital in Krabi Province

สมชัย ปราบรัตน์^{1*} และเสาวรภย์ ช่างเรือ²

Somchai Prabrat^{1*} and Saovarop Changrua²

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Assistant Professor, Hatyai Business School Hatyai University.

² นักศึกษา, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Student, Hatyai Business School Hatyai University.

* Corresponding author, E-mail: somchai@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดกระบี่ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีและค่าเอฟ ผลวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานที่มีสถานภาพ คือ อายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศ การศึกษาและตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, โรงพยาบาลเอกชน, จังหวัดกระบี่

Abstract

The purpose of this research was to study work motivation employees: case study of a private hospital in Krabi Province. 103 employees were the research samples. Questionnaire was used as data collection tool and statically analyzed by Percentage, Mean, Standard Deviation, T-test and F-test. The result reveals that: 1) The employees' level of work motivation was high, 2) The difference of employees' ages levels shows no impact on having differences of overall work motivation. It is the difference of the employees' sexes, education and type of position that initiates the difference in work motivation, at .05 level of significance

Keywords: Work Motivtion, Private Hospital, Krabi Province

บทนำ

ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจต้องประสบปัญหาการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้นและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นในแต่ละองค์การจึงได้ทำการคิดค้นพัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เทียบทันยุคและสถานการณ์เพื่อการคงอยู่ในโลกธุรกิจ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจ ได้แก่ เครื่องจักร เงินทุน วัสดุ บุคลากร และกระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ นั้นจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรบุคคลจากส่วนต่าง ๆ ขององค์การ การเข้าใจพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ถือเป็นภาระสำคัญของผู้บริหารทุกระดับ เพราะตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ คือ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นสถานะที่มีแรงผลักดัน หรือสิ่งจูงใจ หรือจากการคาดหวัง ซึ่งอาจมาจากความต้องการของแต่ละบุคคล หรือจากการกระตุ้นของผู้บริหารที่ผลักดัน และกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือกระทำออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองหรือองค์การ Herzberg (อ้างถึงใน ญัฐยา, 2546) ระบุว่า บรรยากาศการทำงานและบรรยากาศแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจูงใจ สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors Herzberg) ซึ่ง ญัฐยา กริทธิรัฐ (2550) กล่าวว่าปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือการทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานตามที่องค์กรกำหนด แรงจูงใจในปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การจึงมีผลต่อความสำเร็จของงาน และยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย เพราะฉะนั้น ถ้าหากหน่วยงานใดให้ความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น คณะผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดกระบี่ สามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการสร้างและเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดกระบี่
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดกระบี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การปฏิบัติงาน (Job Performance) เป็นการทำงานที่มีปัจจัยหลายประการเป็นองค์ประกอบที่เข้ามาเกี่ยวข้องทั้งกับเนื้องานที่ทำและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยในการทำงาน ที่มีผลต่อตัวแปรทางจิตวิทยาต่าง ๆ เช่น แรงจูงใจในการทำงานขวัญ กำลังใจความต้องการลาออกจากงาน ความเครียด เป็นต้น



แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่มีแรงผลักดัน หรือสิ่งจูงใจ หรือจากการคาดหวัง ซึ่งอาจมาจากความต้องการของแต่ละบุคคล หรือจากการกระตุ้นของผู้บริหารที่ผลักดัน และกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือกระทำออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองหรือองค์กร (Steers&Porter, 1983; ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545)

ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) (อ้างถึงในณัฐยา, 2546) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation-Hygiene Theory หรือ Two-Factor Theory) เน้นบรรยากาศการทำงานและบรรยากาศแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน มีกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และกลุ่มปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factors)

1. กลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน (Job Content)

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร

1.6 โอกาสเจริญก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติ ตลอดจนการมีโอกาสศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้หรือได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน

2. กลุ่มปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานหรือบริบทของงาน (Job Context) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง นโยบายหรือการจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายใน

2.2 วิธีการบังคับบัญชา (Supervision) ความสามารถและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในงานบริหารในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับ มีความสามารถ แก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลได้ทันทั่วทั้งที่และเหมาะสม มีการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน



2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยการติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยา หรือวาจาที่แสดง ถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการ ทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้น ซึ่งต้องเอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว สดส่วน ปริมาณ และจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสม

2.5 เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ที่พึงได้รับเงินเดือน เงินพิเศษอื่น ๆ รวมถึงประโยชน์ต่าง ๆ ในรูปของสวัสดิการ มีความเหมาะสม และ เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัว

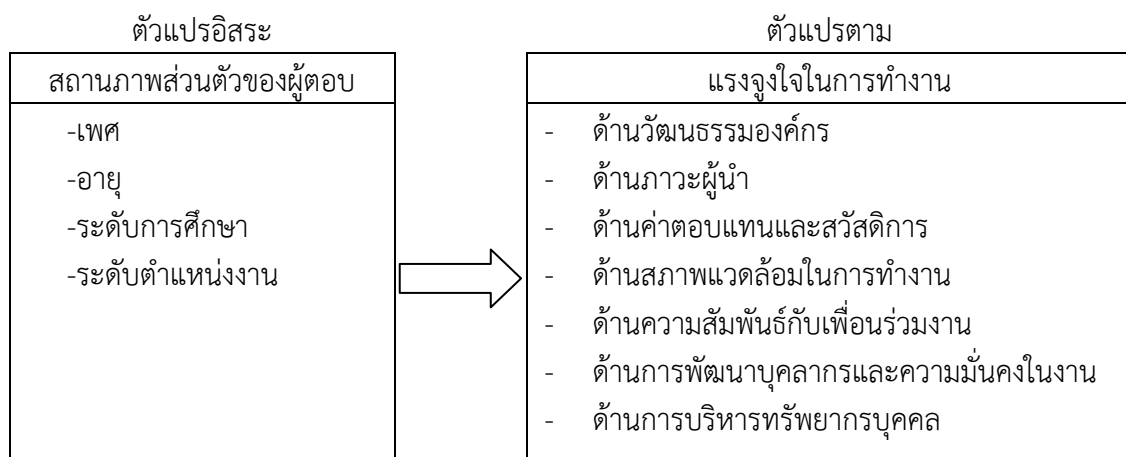
2.6 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานแห่งใหม่นั้น

2.7 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือทางสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นคงยั่งยืนในการที่จะปฏิบัติงาน อยู่ในหน่วยงานได้ตลอดไปเท่าที่ต้องการ トラบใดที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและเป็นงานที่ทำให้ชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัย

สำหรับในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานตามทฤษฎีของเฮอร์ชเบอร์กร มาใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงและเลือกประเด็นที่มีความเหมาะสมกับ องค์กร คงเหลือ 7 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรและความมั่นคง ในงานและด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย





วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในพื้นที่อำเภอวัง จังหวัดกระบี่ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 136 คน กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกาพันธ์, 2546) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ จำนวน 103 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดกระบี่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรและความมั่นคงในงาน และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert-Type Scale) ชนิด 5 ระดับ คือ ระดับแรงจูงใจ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ข้อคำถาม จำนวน 35 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานตามการรับรู้ของพนักงาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.8 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 25-34 ปี มากที่สุด ร้อยละ 67.0 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 69.9 รองลงมา คือ ประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล ร้อยละ 16.5 ส่วนใหญ่เป็นเจ้าของหน้าที่ ร้อยละ 47.6 รองลงมาเป็นวิชาชีพ ร้อยละ 26.2

ข้อมูลการศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรและความมั่นคงในงาน และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดกระบี่ในภาพรวม

| ปัจจัยจูงใจในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | แปลความ |
|---------------------------------------|-------------|------------|------------|
| ด้านวัฒนธรรมองค์กร | 3.57 | .55 | มาก |
| ด้านภาวะผู้นำ | 3.91 | .65 | มาก |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 3.62 | .59 | มาก |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.78 | .57 | มาก |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 3.66 | .64 | มาก |
| ด้านการพัฒนาบุคลากรและความมั่นคงในงาน | 3.69 | .73 | มาก |
| ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | 3.65 | .64 | มาก |
| รวม | 3.69 | .51 | มาก |

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 3.69 คะแนน ส่วนในภาพย่อยด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก 3.57 คะแนน ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก 3.91 คะแนน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก 3.62 คะแนน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก 3.78 คะแนน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก 3.66 คะแนน ด้านการพัฒนาบุคลากรและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก 3.69 คะแนน และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมาก 3.65 คะแนน

ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบค่าที (t-test) และผลการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

| ปัจจัยจูงใจในการทำงาน | ปัจจัยส่วนบุคคล | | | |
|---------------------------------------|-----------------|--------------|----------------|-----------------|
| | เพศ | อายุ | ระดับการศึกษา | ตำแหน่งงาน |
| | t-test | F-test | F-test | F-test |
| ด้านวัฒนธรรมองค์กร | 0.767 | 0.629 | 5.182** | 6.079** |
| ด้านภาวะผู้นำ | 0.705 | 3.250* | 1.707 | 4.322** |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 0.924 | 2.655 | 5.281** | 9.280** |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 0.873 | 0.208 | 3.145* | 5.858** |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 1.102 | 1.021 | 2.763 | 7.748** |
| ด้านการพัฒนาบุคลากรและความมั่นคงในงาน | 2.866 | 0.546 | 4.010* | 8.967** |
| ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | 1.200 | 1.474 | 3.961* | 9.205** |
| รวม | 4.121* | 1.256 | 5.350** | 10.822** |

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 , **นัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของ เพศหญิง สูงกว่าเพศชายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของรายด้านไม่พบความแตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านภาวะผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับด้าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรและความมั่นคงในงาน และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านภาวะผู้นำและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่พบความแตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดกระบี่ มีประเด็นสรุปพร้อมการอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน

พนักงานมีระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมา (ค่าเฉลี่ย = 3.69) ส่วนในรายด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.57-3.91) ซึ่งเห็นได้ว่า ระบบการบริหารงานของธุรกิจรวมถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถวางแผน บริหารจัดการและควบคุมให้เป็นไปตามแผนได้ระดับหนึ่ง ด้วยโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นสาขาย่อยที่จากอีกจังหวัดหนึ่ง เปิดดำเนินการในพื้นที่เพียงหนึ่งปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพร ชนะการณ (2561) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา ซึ่งผลวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน

2. การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ดังรายละเอียด

2.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะความคาดหวังของผู้ชายที่ตั้งไว้สูงเมื่อได้รับแรงจูงใจจริงไม่ได้ตามคาดหวังจึงส่งผลให้เกิดความพึงพอใจน้อยกว่าผู้หญิง จึงส่งผลระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน ซึ่งแย้งกับงานวิจัยของ อติทยา เสนะวงศ์ (2555) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M ซึ่งผลวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจ ในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน



2.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเป้าหมายในชีวิตเหมือนกัน ผนวกกับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เกิดขึ้นในองค์กรไม่ได้เลือกปฏิบัติตามอายุของพนักงาน จึงทำให้อายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ นพฤทธิ์ (2557) พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานที่วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าลงมา ด้วยคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในงานสูง ดังนั้นระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา พบว่า บุคลากรสังกัดเมืองพัทยาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.4 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานรับรู้ถึงความสามารถ ทักษะที่ตนเองต้องใช้ในการทำงานเพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลต่างกัน จึงควรที่จะได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิรินทร์ ทวีศรี (2552) เรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงานบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล เมนูแพคเจอร์ริง ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความหวังในการทำงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยนี้ องค์กรควรสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็งขึ้นด้วย เพราะผลการสำรวจด้านนี้มีค่าน้อยที่สุดจากทุกด้าน รวมไปถึงการจัดสวัสดิการเพื่อจูงใจให้ทั่วถึงทุกระดับทั้งระดับพนักงานและระดับบริหาร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยสามารถศึกษาการพัฒนาแรงจูงใจให้กลุ่มองค์กรเพื่อให้งานวิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ใกล้เคียงมากกว่า

เอกสารอ้างอิง

จุฑารัตน์ ดีวิ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา*. งานนิพนธ์

รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. ชลบุรี:

มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐยา ไพรสงบ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง*.

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย

เกษตรศาสตร์



- ณัฐธา กรีหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพวรรณ นพฤทธิ. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรพร ชนงการณ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล่ำ อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐและเอกชน. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ภูมรินทร์ ทิวชศรี. (2554). ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบลแมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมสาร.
- อติทยา เสนะวงศ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับ หัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมหาวิทยาลัย M. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.