

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

สำนักงานใหญ่

Job Performance Motivation of Personnel at
Banphaeo General Hospital (Public Organization) Head Office

พรวิไล รัตน์รังสันติ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pornwilai Ratrangsanti

E-mail : 6214154658@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test และ One-way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30-40 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 5-10 ปี มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ และมีรายได้ต่อเดือน 15,000-25,000 บาท (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; บุคลากร; โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of Job Performance Motivation of Personnel at Banphaeo General Hospital (Public Organization) Head Office 2) To compare the Job Performance Motivation of Personnel at Banphaeo General Hospital (Public Organization) Head Office classified by personal factors. The sample group used in this research was Personnel at Banphaeo General Hospital (Public Organization) Head Office 310 people. The research tool was a questionnaire on personal factors. and opinions on the Job Performance Motivation of Personnel. The data analysis used consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Sample t-test and One-way ANOVA.

The results of the research (1) most of the sample groups were female, aged between 30-40 years, single status, had a bachelor's degree, 5-10 years of employment, had staff positions. have monthly income 15,000-25,000 baht (2) Job Performance Motivation of Personnel overall is at a high level. When considering each aspect, it was found that the highest level in 2 aspects were relationships with colleagues, followed by job responsibility and the aspect with the least average is the compensation aspect. (3) The results of comparison of the job performance motivation of personnel classified by personal factors found that the sample group with different gender, age, educational level, age of employment and monthly income had no different job performance motivation. The sample group with different status and position had different job performance motivation.

Keywords : Job Performance Motivation; Personnel; Banphaeo General Hospital (Public Organization)

บทนำ

องค์กรที่มีศักยภาพ คือ องค์กรที่มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง สามารถเติบโตไปเรื่อยๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดได้ในภาวะการแข่งขันสูงและยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป องค์กรจะต้องปรับตัว ไม่ใช่เพียงมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการมีผู้ตาม หรือบุคลากรในองค์กรที่มีใจรักในการพัฒนาตนเองและพร้อมที่จะเป็นฟันเฟืองที่แข็งแกร่งในการขับเคลื่อนองค์กร

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องประกอบด้วยหลายปัจจัย อันได้แก่ การมีผู้นำที่ดี การมีผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมจากทุกหน่วยงาน การประสานงานที่ดี การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผล และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานนั้นเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะคนเมื่อทำงานไปเรื่อยๆ ย่อมเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย แรงจูงใจในการทำงานจะเป็นสิ่งที่จะช่วยพลิกสถานการณ์ให้บรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น และช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เป็นองค์การหนึ่งในกำกับของรัฐ พัฒนาจากสถานีอนามัย เป็นโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง และยกระดับการให้บริการจนกระทั่งปัจจุบันเป็นโรงพยาบาลทั่วไป ขนาด 350 เตียง โดยเป็นโรงพยาบาลแห่งแรกและแห่งเดียวในประเทศไทยที่มีการบริหารจัดการในรูปแบบขององค์การมหาชน จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ.2543 การให้บริการของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มุ่งเน้นการรักษาพยาบาลเป็นหลัก โดยมีการขยายบริการครอบคลุมเกือบครบทุกสาขาเฉพาะทาง บุคลากรในองค์การประกอบด้วยสหสาขาวิชาชีพ อันได้แก่ แพทย์ พยาบาล เภสัชกร วิชาชีพเฉพาะและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ ซึ่งการปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงาน มีความสอดคล้องกัน เพื่อความเป็นเลิศด้านบริการแก่ผู้ป่วยและผู้มารับบริการให้ได้รับการดูแลรักษาพยาบาลที่ดีที่สุด และมีสุขภาวะที่ดี ซึ่งการพัฒนาองค์การอย่างก้าวกระโดดดังกล่าวนี้ ย่อมเกิดมาจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เป็นตัวกระตุ้นหรือแรงผลักดันพลังความสามารถของบุคคลออกมาเพื่อทำให้งานต่างๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และตนเองได้รับความพึงพอใจจากผลลัพธ์นั้นๆ เพราะฉะนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์การในอันที่จะทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลสำเร็จของงานหรือเป้าหมายขององค์การ ที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อบุคลากร

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ เพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารองค์การในการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดประสิทธิภาพและเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาล คือ เป็นโรงพยาบาลมาตรฐานสากลระดับนานาชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ แตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

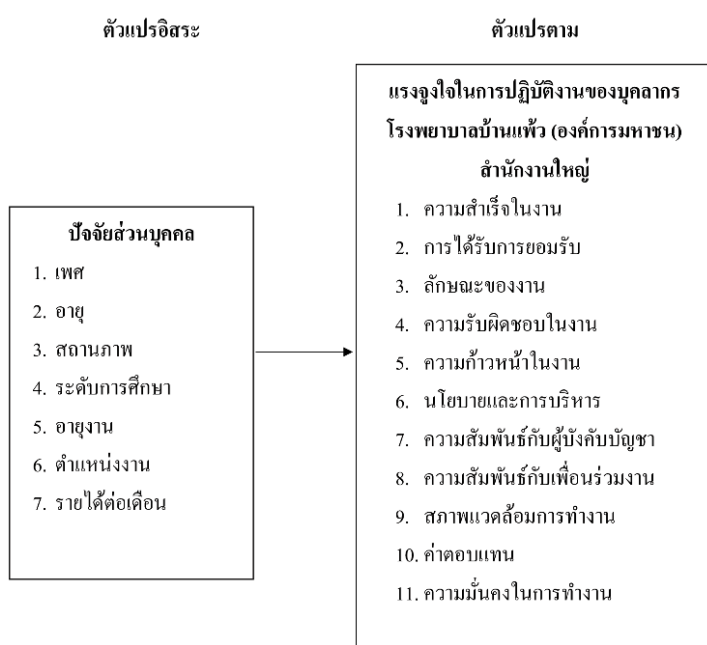
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. ขอบเขตประชากร การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 1,364 คน

3. ขอบเขตระยะเวลาการดำเนินการวิจัย การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาและเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์- เมษายน 2565

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้ ได้ศึกษา แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดตัวแปรที่ศึกษาตามกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ และนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

2. นำผลการศึกษาไปใช้ในการกระตุ้นหรือส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น อันจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ใช้เป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารองค์การในการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human & Motivation)

มาสโลว์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human & Motivation) โดยมาสโลว์ ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับชั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy & Needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลายสมมติฐานดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้ (Abraham H. Maslow. 1954: 80 - 106)

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขนาดที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมี การเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

4. ตามทฤษฎีของมาสโลว์ได้แบ่งลำดับชั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ชั้น จากต่ำไปสูง ได้แก่ 1. ต้องการของร่างกาย (Physiological needs) 2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) 3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) หรือความต้องการความรักและการยอมรับ (Love and belongingness needs) 4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) และ 5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs)

ทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นแนวคิดมนุษยนิยม ที่ว่ามนุษย์มีพัฒนาการตามธรรมชาติ มีความคิดที่เป็นอิสระ เป็นสัตว์สังคมที่นอกจากความอยู่รอดหรือปัจจัยพื้นฐานแล้วยังต้องการความมั่นคงและปลอดภัย การพึ่งพาอาศัย และความต้องการในลำดับขั้นต่อไป โดยความต้องการจะแสดงออกมาในรูปของแรงขับ และผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เพื่อความสำเร็จในทุกลำดับขั้นของชีวิต ซึ่งมนุษย์จะสร้างแรงจูงใจอย่างไรให้ประสบความสำเร็จตามที่ตนเองต้องการเพื่อความสมบูรณ์ของมนุษย์

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Two Factor Theory)

เป็นทฤษฎีที่พูดถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ตัวกระตุ้นหรือจูงใจ (Motivators) และการค้าจุนหรือการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮอร์ซเบิร์กได้ทำการศึกษาศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือคนที่บุคคลพอใจในงาน ไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลได้

ผลการศึกษาก็แสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือปัจจัยจูงใจหรือตัวกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนหรือการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้ การสัมฤทธิ์ผล การยอมรับนับถือจากผู้อื่น ลักษณะงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบ โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า การเจริญเติบโต

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือการบำรุงรักษา หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ไม่ได้เกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงาน เมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการดังนี้ นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ภาวะการทำงาน ค่าตอบแทนการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับลูกน้อง สถานภาพ ความมั่นคง

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ถือเป็นส่วนเพิ่มเติมอีกชั้นของทฤษฎีของมาสโลว์ เพื่อลดความซับซ้อนของกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจซึ่งพิสูจน์ให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการปรับปรุงระดับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำไปสู่การวิจัยฉบับนี้ ได้แก่

สุรัชย์ วัฒนะรุ่งเรือง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท โพรเจ็ค แอลโลแอนซ์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจระดับมากที่สุดในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง มีแรงจูงใจระดับมากในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทน กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างในด้านอายุ และด้านสถานภาพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างในด้านเพศ ด้านระดับการศึกษา ด้านหน่วยงานที่สังกัด และอายุงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มรกต เจียรวงศ์ตระกูล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง (MBA) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ระดับแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านการมีอำนาจในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภัทรวรรณ เทียนยาณี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวิภาวดี พัฒนาการ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และกลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทน โดยลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ระดับแรงจูงใจได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวิภาวดี พัฒนาการ

ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ พัฒนาจากสถานีอนามัยเป็นโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง และยกระดับการให้บริการจนกระทั่งปัจจุบันเป็นโรงพยาบาลทั่วไปขนาด 350 เตียง โดยเป็นโรงพยาบาลแห่งแรกและแห่งเดียวในประเทศไทยที่มีการบริหารจัดการในรูปแบบองค์การมหาชน จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ.2543

การให้บริการหลักด้าน primary care : มีโรงพยาบาลสาขา ครอบคลุมพื้นที่ในอำเภอบ้านแพ้ว และสาขาในกรุงเทพมหานคร บริการทางด้านการแพทย์เฉพาะทาง ครอบคลุมทุกสาขา โดยมุ่งหวังให้บริการการรักษาที่มีมาตรฐานสูง รวมถึงลดการพึ่งพางบประมาณจากภาครัฐ ด้วยทีมแพทย์ของโรงพยาบาลที่มีศักยภาพ ลดภาระการส่งต่อผู้ป่วยไปรักษายังกรุงเทพมหานคร รวมทั้งการให้บริการ ดูแลโรคซับซ้อน ครอบคลุมทั้งด้านส่งเสริม ป้องกัน รักษาฟื้นฟูสภาพไม่เพียงดูแลประชาชนในพื้นที่ แต่ยังสามารถดูแลผู้ป่วยที่ส่งต่อในเขตสุขภาพที่ 5 ของกระทรวงสาธารณสุข

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 1,364 คน แบ่งออกเป็นกลุ่ม ได้แก่ 1. แพทย์ ทันตแพทย์ 2. พยาบาลวิชาชีพ 3. เภสัชกร 4. วิชาชีพเฉพาะ 5. ผู้ช่วยพยาบาล ผู้ช่วยเหลือคนไข้ 6. เจ้าหน้าที่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 310 คน โดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973 ;125) ดังนี้ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน โดยสร้างลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Frederick Herzberg, 1968) โดยคำถามแบ่งเป็น 11 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Rating Scale) จากคะแนน 1-5 ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ส่วนการแปลผลค่าเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.80) ระดับน้อย (1.81-2.60) ระดับปานกลาง (2.61-3.40) ระดับมาก (3.41-4.20) และระดับมากที่สุด (4.21-5.00)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC (Item Objective Congruence) มากกว่า 0.67 ทุกข้อ

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่วิจัยจำนวน 30 คน

3. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าแอลฟา ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.976 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้

4. เมื่อได้แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้แล้ว จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล กรณีประชากรที่เป็นตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่า t (t-test) ทดสอบ และใช้ค่า F (F-test) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างประชากรที่เป็นตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจะนำมาทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least-Significant Difference)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 79.4 มีช่วงอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 มีสถานภาพโสด จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 มีอายุงาน 5-10 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 รายได้ต่อเดือน 15,000-25,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9

2. การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 9 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เพศ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่กลุ่มอายุ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

จำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

จำแนกตามอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

การอภิปรายผล

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. บุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน

จากผลการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ด้วยวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมในการดูแลรักษาผู้ป่วยสอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิสา บุญประเสริฐ (2553) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททรูกลูกก๊อป ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัททรูกลูกก๊อป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด อยู่ในระดับมาก และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นอันดับหนึ่ง สอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์ ว่ามนุษย์มีความต้องการด้านสังคม หรือ ความต้องการความรักและการยอมรับ

ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้วยโรงพยาบาลเป็นองค์การที่มุ่งประโยชน์ต่อประชาชนเป็นหลัก บุคลากรจึงคำนึงถึงคุณภาพของการรักษาเพื่อประโยชน์ของผู้ป่วยอย่างสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เถลิงศักดิ์ อินทรสร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยในแต่ละปัจจัย พบว่า ความรับผิดชอบลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน สถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก

ด้านความสำเร็จในงาน บุคลากรมีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้การรักษาผู้ป่วยได้ผลลัพธ์ที่ดี ปลอดภัย และป้องกันความเสี่ยงทางคลินิก และความเสี่ยงทั่วไปอันอาจเกิดขึ้นได้ ทั้งตัวผู้ป่วยและตัวบุคลากรเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัชย์ วัฒนะรุ่งเรือง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท โปรเจ็ค แอลโลแอนซ์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรวรรณ เทียนยาณี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวิภาวดี พัฒนาการ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะการบริหารงานในรูปแบบขององค์การมหาชน มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ การดำเนินงาน หรือการขยายธุรกิจต่างๆ เป็นไปได้ง่าย ทำให้บุคลากรมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น แต่การจัดการค่าตอบแทน จะต้องทำภายใต้ระเบียบ

ข้อบังคับด้านต่างๆ ที่มีความแตกต่างไปจากราชการ และการจัดสวัสดิการที่อาจยังไม่เพียงพอหรือการพิจารณาผลการปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้กรอบที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชา เชิดชู (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เพศ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นเพศใด ก็มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตรงตามคุณสมบัติที่องค์กรต้องการอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิงก็มีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วินิจ ธิวะโต (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเสโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ช.สหเสโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี ที่มีเพศ ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิญาทิพย์ กองโสม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาสถานประกอบการ สวนสามพราน ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาเปรียบเทียบพนักงานในสถานประกอบการ สวนสามพราน ที่มีเพศ อายุ อายุงานต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อายุ จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรแต่ละกลุ่มอายุมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวินิจ ธิวะโต (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเสโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงานในบริษัท ช.สหเสโกเทค จำกัด จังหวัดปทุมธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิญาทิพย์ กองโสม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาสถานประกอบการ สวนสามพราน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในสถานประกอบการสวนสามพราน ที่มีอายุ ต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สถานภาพ จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดและสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีความเป็นอิสระ สามารถทุ่มเทได้มากกว่า และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีความรับผิดชอบในการหาเลี้ยงครอบครัวมากกว่า สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุรัชย์ วัฒนะรุ่งเรือง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท โพรเจ็ค แอลโลแอนซ์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างในด้านสถานภาพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ภัทรวรรณ เทียนยาณี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวิภาวดี พัฒนาการ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีลักษณะ ประชากรศาสตร์ ได้แก่ สถานภาพสมรส มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่ แตกต่างกัน มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรแต่ละตำแหน่งใช้ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับระดับการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของวินิจ ธิวะโต (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเสโกเทก จำกัด จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ งานวิจัย ของ สุรัชย์ วัฒนะรุ่งเรือง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท โปรเจ็ค แอลโลแอนซ์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างในด้านระดับ การศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

อายุงาน จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าบุคลากรจะมีอายุงานมากน้อยเพียงใดก็จะ ปฏิบัติงานตามแนวทางและขอบเขตวิชาชีพของตนสอดคล้องกับงานวิจัยของวินิจ ธิวะโต (2556) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเสโกเทก จำกัด จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานในบริษัท ช.สหเสโกเทก จำกัด จังหวัดปทุมธานี แตกต่างกัน มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิญาทิพย์ กองโสม (2563) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาสถานประกอบการ สวนสามพราน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานในสถานประกอบการ สวนสามพราน ที่มีอายุงานต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานในการ ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะความแตกต่างของ ระดับความพึงพอใจในหน้าที่ และการได้รับการ ยอมรับในบทบาทหน้าที่ของบุคลากร ตลอดจนโอกาสในความก้าวหน้า เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ มีความ เสี่ยงต่อการรับผิดชอบด้านการดูแลผู้ป่วยมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยาม กลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนของแต่ละตำแหน่งมีความสอดคล้อง กับหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ งานวิจัยของ บุษบา เชิดชู (2556) ได้ ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วัชระ แยมชู

(2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยเพื่อนำไปใช้

ด้านค่าตอบแทน จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การเสริมแรงจูงใจในด้านนี้อาจพิจารณาในส่วนของค่าตอบแทนต่อภาระงานที่บุคลากรได้รับมอบหมายตามสมควร และควรมีการพัฒนา ปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมถึงปรับหลักเกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานและเป็นธรรม

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้ให้มากยิ่งขึ้น อาจมีการจัดกิจกรรมร่วมกันของบุคลากรต่างหน่วยงาน จะช่วยกระชับความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และช่วยให้การประสานงานด้านต่างๆระหว่างหน่วยงานดียิ่งขึ้น สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น

ด้านความรับผิดชอบในงาน สนับสนุนให้รักษามาตรฐานการให้บริการ ด้วยการบริการเป็นเลิศ และยึดผู้ปวยเป็นศูนย์กลาง อันเป็นหลักให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้น

ด้านความสำเร็จในงาน ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบร่วมกัน ให้การยกย่องในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันอันนำไปสู่ความสำเร็จต่างๆ มอบนโยบายบอกเล่าสถานการณ์ต่างๆ และแนวทางการดำเนินการร่วมกัน รวมถึงเปิดรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน และเกิดแรงผลักดันให้บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากลุ่มประชากรในสาขาอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อศึกษาความสอดคล้องด้านแรงจูงใจของบุคลากรสาขาอื่นๆ ของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
2. ควรศึกษาปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) และนำผลการศึกษานำเสนอแนะนโยบายด้านการบริหารจัดการองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ฐิติราช ทิพย์ทัศน์ (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกลิงศักดิ์ อินทรสร (2554). แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุษบา เขิดชู (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปัญญาทิพย์ กองโสม (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาสถานประกอบการสวนสามพราน. งานวิจัย สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนัสชัย ศรีมนตรีกุล (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี. ที. อี. อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด. สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วันวิสา บุญประเสริฐ (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์. สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วินิจ ธิระโต (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ช.สหเซโกเทก จำกัด จังหวัดปทุมธานี. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาส อินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรวรรณ เทียนยาณี (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวิภาวดี พัฒนาการ. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มรกต เจียรวงศ์ตระกูล (2562). การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาปริญญาโทมหาวิทยาลัยรามคำแหง (MBA). สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) (2563). รายงานประจำปี 2563.
- วัชระ แยมขุ (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุรัชย์ วัฒนรุ่งเรือง (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท โพรเจ็ค แอลไลแอนซ์ จำกัด. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human & Motivation). ค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2565. จาก <http://thesisavenue.blogspot.com/2008/09/maslows-general-theory-of-human.html>.
- ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์. ค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2565. ค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2565. จาก ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ - วิกิพีเดีย (wikipedia.org).
- ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Two Factor Theory). ค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2565. <https://greedisgoods.com/ทฤษฎี-2-ปัจจัย-herzberg/>.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees?. Harvard Business Review, 46(57), 9-10.