

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลวิหาราม พัฒนาการ

MOTIVATIONAL FACTORS WHICH INFLUENCE
JOB PERFORMANCE OF PERSONEL
AT VIBHARAM HOSPITAL PATTANAKARN

ภัทรวรรณ เทียนยาณี

E-mail giftphat.36@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลวิหาราม พัฒนาการ (2) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลวิหาราม พัฒนาการ (3) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลวิหาราม พัฒนาการ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ในการศึกษาได้เลือกกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรโรงพยาบาลวิหาราม พัฒนาการ จำนวน 307 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test One-Way ANOVA และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยมีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และกลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจระดับมาก ได้แก่

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทน (2) ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (3) ระดับแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวิภาวราม พัฒนาการ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจูน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

In this independent study, the researcher investigates (1) Demographic characteristics that affecting of personel at Vibharam hospital pattanakarn. (2) Motivation factors and maintenance factors affecting personnel performance of Vibharam hospital pattanakarn. (3) Motivation level of personnel at Vibharam hospital pattanakarn. Using the method of multi-stage random sampling for this survey research investigation, the researcher selected 307 personel in Vibharam hospital pattanakarn. Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of percentage, mean and standard deviation. Also tested were the differences between the means of two independent groups. One-way analysis of variance (ANOVA) and multiple linear regression (MLR) with statistical significant level of 0.05.

Findings are as follows: (1) The sample group had overall motivation at a high level. The overall motivation factor was at a high level and the overall maintenance factor was at a high level. When considered in each aspect, the subjects under study exhibited of motivation at a highest level in the aspects of Achievement. The subjects

under study exhibited of motivation at a high level in the following aspects: the work itself; responsibility; advancement; interpersonal relation, subordinate, peers; company policy and administration; supervision-technical; working conditions and salary (2) The demographical characteristic of age, marital status, educational level, duration of employment and income affects differences in work performance efficiency. However, the demographical characteristics of gender did not differences in work performance efficiency. (3) Motivation level of Achievement; advancement and working conditions affects to work performance efficiency of personnel Vibharam hospital patthanakan.

Keyword: Motivation, Motivation factors, Maintenance factors, Work efficiency

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถและมีความพร้อมให้องค์กรดำเนินการต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพตัวบุคลากรนั้นเป็นกลไกในการขับเคลื่อนระบบการดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทางที่องค์กรกำหนด (ฉัฐวัตร เป็งวันปลูก, 2560) ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่ประสบปัญหาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากบุคลากรภายในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่ดีกว่าทำให้บุคลากรลาออกอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ เพื่อกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดบทบาทรับผิดชอบ โดยให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (ปัญญาพร ลูติพงษ์, 2559) นโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อมอบเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน จะส่งผลทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและเกิดความรักภักดีต่อองค์กร โดย

ผลัดกันองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน (ปาริชาติ ภู่อิม, 2559)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่บอกถึงสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลได้ เป็นแรงผลักดันช่วยให้บุคคล หน่วยงานหรือองค์กรบริหารทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ปัจจัยที่ใช้เป็นแรงผลักดันได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) และการลงโทษ (Punishment) ปัจจัยดังกล่าวจะเป็นสถานะที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาดังความคาดหวังขององค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้กับบุคลากรของตน การสร้างแรงจูงใจ เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สำคัญที่จะนำมาใช้ในการบริหารเพื่อการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง เป็นเครื่องมือที่ผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ (นายอดุลย์ ทองจำรุณ, 2556) การจูงใจนับว่าเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งในทักษะการบริหาร และเมื่อสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ทั้งผู้บริหารองค์กรและพนักงานจะยิ่งก้าวไปสู่สัมฤทธิ์ผลได้มาก ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ ถ้าองค์กรมีแรงจูงใจในระดับที่สูง บุคลากรก็จะมีคามพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความอดทน และมีปัญหาในการปฏิบัติงานน้อยมาก ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งทีองค์กรควรทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงด้วย และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ (กิตติวัฒน์ ถมยา, 2553)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลวิภาวดี พัฒนาการ เพื่อให้ผู้บริหารได้รับรู้ปัญหา อุปสรรค และนำเสนอข้อมูลข้างต้นเพื่อหาเทคนิคจูงใจ เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร ตลอดจนหาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร พัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าในอนาคต

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวิภาราม พัฒนาการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวิภาราม พัฒนาการ
3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวิภาราม พัฒนาการ

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับเงินเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวิภาราม พัฒนาการ

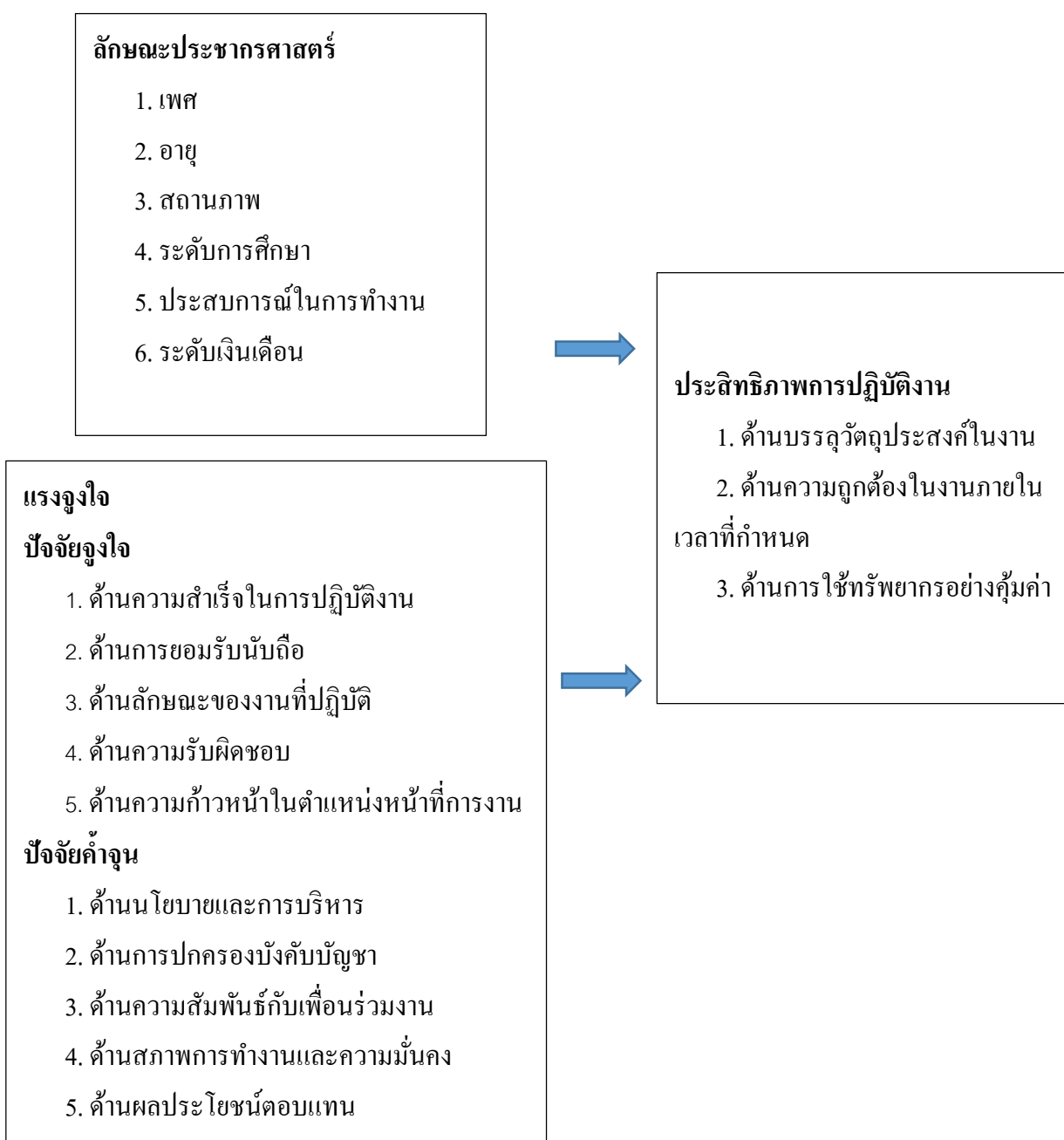
ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในโรงพยาบาลวิภาราม พัฒนาการ จำนวน 307 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย (1) ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับเงินเดือน (2) แรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยก้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและด้านผลประโยชน์ตอบแทน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านบรรลุวัตถุประสงค์ในงาน ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

3. ระยะเวลาที่ศึกษา คือ เดือนพฤษภาคมถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2562

กรอบแนวคิดการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question) ซึ่งมี 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ แบบให้เลือกตอบจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือนซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีเนื้อหา จำนวน 48 ข้อ แบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ส่วนที่ 3 เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีเนื้อหาจำนวน 15 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านบรรลุล่วงวัตถุประสงค์ในงาน ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert โดยมีคำตอบให้เลือก 4 ระดับตามความคิดเห็น

เกณฑ์การให้คะแนนของ Likert มี 4 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4
เห็นด้วย	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้ประเมินแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอัตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับคะแนน}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแบ่งแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00 -1.75 คะแนน หมายถึง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 1.76 - 2.50 คะแนน หมายถึง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 2.51 - 3.25 คะแนน หมายถึง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 3.26 - 4.00 คะแนน หมายถึง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบเครื่องมือวัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 2 กำหนดขอบเขตหรือนิยามตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยเพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมา สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาขอบเขตการวิจัย

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถาม 3 ส่วน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 5 การทดสอบความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้าน การศึกษาจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ (1) ผศ.ดร.ณัฐ วัฒนพานิช (2) นางสาวมรกต เกียรติวงศ์ ตระกูล และ (3) นางสาวสุนิสา หนูพูน ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของข้อคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ หรือไม่ โดยวิธีการหาค่า IOC (item-objective congruence index) คำนีความสอดคล้องที่ 0.5 ขึ้นไป หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 6 หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะวิจัย จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach Alpha coefficient) ซึ่งค่าแอลฟาที่ได้ แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นมาก โดยค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้าน มีดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.714
2. ด้านการยอมรับนับถือ เท่ากับ 0.812
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เท่ากับ 0.874
4. ด้านความรับผิดชอบ เท่ากับ 0.912

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เท่ากับ 0.930
6. ด้านนโยบายและการบริหาร เท่ากับ 0.948
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา เท่ากับ 0.956
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ 0.959
9. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง เท่ากับ 0.963
10. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน เท่ากับ 0.967
11. ด้านบรรลุลวัตถุประสงค์ในงาน เท่ากับ 0.971
12. ด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด เท่ากับ 0.974
13. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เท่ากับ 0.976

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้างนี้ใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ขนาดของข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือน
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดลักษณะการกระจายข้อมูลของปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค่าจ้างและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของบุคลากรเพศชายและหญิง (independent sample t test) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นแรงจูงใจและวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคลากรเพศชายและหญิง
4. สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านการปฏิบัติงาน ที่มีความแตกต่างทางด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและระดับเงินเดือน ซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างนั้นเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธี Least-Significant Different (LSD)

5. การวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลวิภาวราม พัฒนาการด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมา ประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลวิภาวราม พัฒนาการ อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือนต่างกัน มี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน

ในด้านเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลวิภาวราม พัฒนาการ พบว่า บุคลากรเพศชายและหญิง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจาก ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิง เมื่อเข้าอยู่ภายใต้กฎระเบียบขององค์กร ประกอบกับลักษณะงานที่ได้มีการกำหนดกระบวนการและขั้นตอนไว้ บุคลากรทุกคนจึงมีหน้าที่รับผิดชอบ จึงทำให้ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชทาภรณ์ เขียวรอด (หน้า 11) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร พบว่าการทำงาน ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การสนับสนุนการฝึกอบรม หรือสัมมนา ได้รับความเสมอภาคกันไม่ได้มีแบ่งขอบเขตในเรื่องของเพศชายหรือหญิง

ในด้านอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลวิภาวราม พัฒนาการ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรมีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุ 25 – 35 ปี

และอายุ 36 – 45 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อาจเนื่องจาก บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า จะมีความกระฉับกระเฉงฉับไว ความคล่องตัวและกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอักษรภัก อภิรักษ์เหล่าสกุลและกัลยภักดิ์ กิรติอังกูร (หน้า 7) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขนส่งทรัพย์สินมีค่า : กรณีศึกษา บริษัท ขนส่งทรัพย์สินมีค่า แห่งหนึ่ง โดยพนักงานมีอายุ 21 – 30 ปี และ 31 - 40 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ลักษณะการปฏิบัติงานของการขนส่งทรัพย์สินมีค่าจะต้องขนส่งให้เป็นไปตามกำหนดเวลาของลูกค้าที่กำหนดไว้จึงต้องอาศัย ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ดังนั้น อายุจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล เกิดภักดิ์ (2554) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานชีวาศรม รีสอร์ท อำเภอหัวหิน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ พบว่า พนักงานที่มีอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมี ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ในด้านสถานภาพสมรสที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลวิภาวดี พัฒนาการ พบว่า บุคลากรที่สถานภาพสมรสต่างกัน มี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจ เนื่องมาจากสถานภาพโสด สามารถมีเวลารับผิดชอบ ลักษณะงาน หน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชทาภรณ์ เขียวรอด (หน้า 12) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของ พนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่ แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

ในด้านระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลวิภาวดี พัฒนาการ พบว่า บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากระดับ การศึกษาส่งผลโดยตรงทั้งในด้านการรับรู้ การตัดสินใจ การเรียนรู้ การวิเคราะห์ และ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาทำให้บุคคลมีความรอบรู้ สามารถ

นำไปประยุกต์ใช้กับงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554, 91) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล้าฯ จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับการศึกษาที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวิภาราม พัฒนาการ พบว่า บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอายุน้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และ 11-16 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์มาก อาจเนื่องมาจาก ในช่วงปีแรกๆของการทำงาน เป็นช่วงเก็บความรู้ เก็บเกี่ยวประสบการณ์ ยังมีความตื่นเต้นและทำหายกับการเรียนรู้ การปฏิบัติงานและพร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ๆเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพาฬรัสมิ์ ลิ้มสุคนธ์ (2553, 52) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางบัญชี กรณีศึกษา บริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ พบว่า อายุงานมีความแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในด้านระดับเงินเดือนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวิภาราม พัฒนาการ พบว่า บุคลากรที่ระดับเงินเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจาก การที่ได้รับเงินเดือนนั้น ทำให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความสบายใจ ไม่กังวลเรื่องค่าใช้จ่าย อีกทั้งระดับเงินเดือนที่สูงทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งของตนอีกด้วย และมาพร้อมกับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชทาภรณ์ เขียวรอด (หน้า 12) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารต่างชาติ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวิภาราม พัฒนาการ

ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวิภาราม พัฒนาการ มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยขอนำเสนอ การอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสามารถปฏิบัติงานหรือทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จลุล่วง ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริซเบิร์ก (1959) ได้กล่าวไว้ว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ บุคคล หมายถึงการที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชทาภรณ์ เขียวรอด (หน้า 13) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจาก บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาต่อ เป็นต้น แต่พนักงานได้รับการ สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ เป็นไปอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริซเบิร์ก (1959) ได้กล่าวไว้ว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึงได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากร หรือการมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อ

หาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการอบรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553, 66) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง พบว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสิ่งแวดล้อมของงาน หรือส่วนประกอบของงาน ซึ่งจะทำให้ไม่เกิด ความท้อถอยในการทำงาน และป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และเป็นเพราะองค์กรมีเป้าหมายในการทำงาน โดยคำนึงถึงบุคลากรเป็นหลัก จึงมีการปรับปรุงหน่วยงานมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (1959) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการปฏิบัติงาน เช่น เสียง อากาศ ชั่วโมงการปฏิบัติงาน ความสะอาดในที่ทำงานหรือทำเลที่ตั้งของสำนักงานที่ทำให้พนักงานเดินทางได้สะดวกและไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อความพึงพอใจของพนักงาน

สรุปได้ว่าแรงจูงใจทั้ง 3 ด้านเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น กล่าวคือ ถ้าพนักงานเกิดแรงจูงใจทั้ง 3 ด้านนี้สูงขึ้น ก็จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นด้วย

ในส่วนส่วนตัวแปรที่พบว่า ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากร โรงพยาบาลวิภาวดี พัฒนาการคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและน่าสนใจอยู่เสมอ เป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยสั่งการและแก้ปัญหาด้วยเหตุผลได้รับความเป็นกันเอง

จากผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากคืออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลวิภาราม พัฒนาการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. องค์กรควรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรซึ่งในการอบรมควรจัดให้มีการอบรมในหลายๆด้าน โดยเป็นการส่งเสริมอย่างจริงจัง เพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในงานขององค์กร และสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรสร้างระบบโครงสร้างที่แสดงความชัดเจนให้เห็นความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งให้บุคลากรได้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เห็น โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานว่าการทำงานในองค์กรจะมีความก้าวหน้าได้เพียงใด
3. ควรมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อประโยชน์ต่อคนทำงาน มีความปลอดภัย รวมทั้งอุปกรณ์ในการทำงานจะต้องจัดให้เพียงพอ โดยเฉพาะวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติของบุคลากรอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่นประกอบด้วยเช่นการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลวิภาราม พัฒนาการ
2. ในการศึกษาครั้งนี้จำกัดเฉพาะบุคลากรของ โรงพยาบาลวิภาราม พัฒนาการ เท่านั้นดังนั้นควรมีการกระจายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรอื่นด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ชทาภรณ์ เขียวรอด. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน
ธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อักษราภัก อภิรักษ์เหล่าสกุลและกัลยจิตต์ กิรติอังกูร. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่
มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขนส่งทรัพย์สินมีค่า :
กรณีศึกษา บริษัทขนส่งทรัพย์สินมีค่าแห่งหนึ่ง, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท
บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี, การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์, การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปัญญาพร ฐิติพงศ์และประสพชัย พสุนนท์. (2559). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัทอินเตอร์ เอ็กซ์
เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.