

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลอ่างทอง

Factors Affecting Motivation of Back office employees in Angthong Hospital.

(Received: September 14,2023 ; Revised: September 17,2023 ; Accepted: September 19,2023)

วารภรณ์ วังเมธากุล¹ ทศนีย์ สุนทร²

Warapron wangmaethakul¹ Thatsanee Sunthorn²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลอ่างทอง กลุ่มตัวอย่างคือ คือ บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลอ่างทอง จำนวน 238 คน คำนวณจากสูตรของเครซี่และมอร์แกน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .93 และ .95 ตามลำดับ และตรวจสอบค่าความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .94 และ .98 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ระดับคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลอ่างทอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านนโยบายและการบริหารงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและมีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับมากอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.62) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบมีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับมากอันดับ 2 ($\bar{X} = 3.91$, S.D.= 0.55) ด้านความสำเร็จในงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับมากอันดับ 3 ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.61) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.14$, S.D.= 0.81) ผลการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.00 โดยพบว่ามีเพียง 2 ปัจจัยได้แก่ อายุ และตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายพยากรณ์ได้ร้อยละ 6.17

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, บุคลากรสายสนับสนุน

ABSTRACT

This study was quantitative research aimed at studying the level of motivation to perform tasks, the factors affecting performance motivation and the correlations between personal factors and performance motivation of back-office employees at Angthong Hospital, |Angthong Province, Thailand. The sample consisted of 238 back-office employees at Angthong Hospital. The sample size was calculated based on Krejcie and Morgan's formula. The research instrumentation consisted of questionnaires in which responses were rated on 5-point Likert scales. The quality of research instruments was checked by 3 experts, whereby the content validity index of the personal data questionnaire and performance motivation questionnaire were found to be .93 and .95, respectively. Then the reliability of the questionnaires was checked by using Cronbach's alpha coefficient, which yielded a reliability values of .94 and .98, respectively. The data obtained were analyzed with descriptive statistics and multiple regression analysis.

The research findings reveal that the mean score for overall motivation for the performance of back-office employees at Angthong Hospital was very high ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.52). When individual aspects were considered, it was found that policy and administration had the highest and high mean scores at Level 1 (

¹ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ โรงพยาบาลอ่างทอง

² พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลอ่างทอง

$\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.62), followed by responsibility with the highest average score at Level 2 ($\bar{X} = 3.91$, S.D.= 0.55). Job success has the highest mean score at Level 3 ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.61) and salary and benefits had the lowest mean scores ($\bar{X} = 3.14$, S.D.= 0.81). The results of the analysis revealed that personal factors were positively correlated with overall performance motivation with statistical significance at .00. According to the findings, only two factors, namely age and job title, were positively correlated to a low degree with statistical significance at .01. It can be concluded, therefore, that the aforementioned factors have predictive power at 6.17.

Keywords: motivation to perform tasks, back-office employees

บทนำ

การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างหลายประการ โดยเฉพาะปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพยายามทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร¹ และสิ่งหนึ่งที่จะควบคู่กับองค์กรและเป็นพลังสำคัญให้การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ บุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์อันเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความคิดและมีศักยภาพในตัวเอง มีความแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้า ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก ถ้าหากบุคลากรมีแรงจูงใจจะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานได้อย่างแท้จริง ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ ทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้นและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรได้

โรงพยาบาลอ่าทองเป็นโรงพยาบาลทั่วไปเป็นสถานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขภาครัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข² ที่มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลังภายในองค์กร โดยบุคลากรสายสนับสนุนส่วนมากเป็นลูกจ้างรายคาบ (รายวัน) ทำ

ให้ไม่มั่นคงในสถานภาพ ไม่มีความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ มีการเข้าออกงานบ่อย หรือมีการปรับลดวุฒิของลูกจ้าง ซึ่งเป็นปัญหากับตำแหน่งบางตำแหน่งที่ต้องการความต่อเนื่องของการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อพัฒนาองค์กรในภาพรวม จากข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนการจ้างของลูกจ้างชั่วคราวรายคาบของโรงพยาบาลอ่าทอง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 ถึงปี พ.ศ. 2565 พบว่ามีอัตราการเข้าทำงาน 181 คน และลาออก 44 คน คิดเป็นร้อยละ 15.46 ส่วนพนักงานกระทรวงการเข้าทำงาน 182 คน และลาออก 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.04 ส่วนข้าราชการพลเรือนพนักงานราชการและลูกจ้างประจำไม่มีข้อมูลการลาออก (ทะเบียนฝ่ายบุคคลโรงพยาบาลอ่าทอง ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566) โดยสาเหตุการลาออกของลูกจ้างชั่วคราวรายคาบและพนักงานกระทรวงมีเหตุผลหลายประการ เช่น ความรู้สึกไม่มั่นคงกับตำแหน่งหน้าที่ สวัสดิการยังไม่ดี พอเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานหรือลูกจ้างในบริษัทเอกชนถือว่ายังด้อยอยู่มากจึงมีผลทำให้ลูกจ้างชั่วคราวรายคาบ และพนักงานกระทรวงสายสนับสนุนในโรงพยาบาลอ่าทองจำเป็นต้องออกหางานใหม่เพื่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน องค์กรที่ต้องการจูงใจบุคลากรให้ทำงานได้ยาวนานจึงต้องจูงใจบุคลากรด้วยแรงจูงใจทั้งจากภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจ (Satisfaction) (Herzberg's two-factor theory)¹ จากการได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงานและความภูมิใจในการ

ทำงานและความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน ได้แก่ นโยบายขององค์กร อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน ค่าตอบแทนในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน³ ทั้งนี้ในการทำงานจำเป็นต้องมีการสร้างสิ่งซึ่งใจบุคลากรและต้องลดสิ่งซึ่งบุคลากรไม่พึงพอใจด้วย เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จขององค์กรและยังเป็นแรงสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ผลจากการทบทวนวรรณกรรมพบผลศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานที่เป็นสิ่งกระตุ้นพร้อมกับเสริมแรง สร้างกำลังใจให้แก่บุคคลเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น⁴ และยังพบผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นเพศ อายุ และระดับการศึกษาที่ต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้นได้⁵ อีกทั้งยังพบผลการศึกษาปัจจัยด้านตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากภาระหน้าที่ของตำแหน่งงานที่สูงกว่า จะสามารถบริหารจัดการผู้ใต้บังคับบัญชาให้ช่วยปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้นได้เช่นกัน⁶ นอกจากนี้ผลจากการทบทวนวรรณกรรมยังพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความรับผิดชอบ ค่าจ้าง สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีความสัมพันธ์ที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นได้และยังพบความเอาใจใส่ต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรที่ดียวมสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่สามารถทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจในงาน⁷ ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมจึงอาจ

กล่าวได้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดึงดูดให้บุคลากรทำงานและคงอยู่กับองค์กร ทั้งนี้หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจที่ถูกเหมาะสม จะทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานอย่างเต็มใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงานและต้องการพัฒนาองค์กร ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลอ่างทอง เพื่อที่จะเสนอแนะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการบริหาร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป ผู้วิจัยประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริช เบอร์ก (Herzberg's two-factor theory)¹ มาปรับให้มีความเหมาะสมกับการศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานสายสนับสนุน โรงพยาบาลอ่างทอง ซึ่งจะทำให้ทราบถึงความต้องการในการทำงานของบุคลากร รวมถึงได้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่จะใช้ในการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรผลิตบริการมากขึ้น โดยผลการศึกษาที่ได้นี้ใช้เป็นข้อมูลและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารพิจารณาใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลอ่างทอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลอ่างทอง

สมมติฐานงานวิจัย

บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ในลักษณะการศึกษาเชิงพรรณนา (descriptive research) และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลอ่างทองด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เก็บข้อมูลเดือน 1 ตุลาคม พ.ศ.2565 ถึง 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 โดยผู้วิจัยเป็นผู้ติดต่อกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลอ่างทอง ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย ไม่จำกัดเพศ อายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป และไม่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลอ่างทอง จำนวน 249 คน กลุ่มตัวอย่างคือ คัดเลือกจากประชากรโดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) จากสูตรของเครซซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน $.05^{\circ}$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 227 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของตัวอย่าง (Dropout rate) และความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้จึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อป้องกันการสูญหาย สำหรับการวิจัยนี้โดยใช้อัตราการสูญหายของกลุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ 5^{10} ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 238 คน แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนใกล้เคียงกับประชากรจึงคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเฉพาะเจาะจงตามเกณฑ์คัดเลือกแล้วได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 249 คน จึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 249 คน

ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เครื่องมือในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามตรวจรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 11 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 2) ด้านการนิเทศงานและการปกครองบังคับบัญชา 3) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6) ด้านความมั่นคงในงาน 7) ด้านความสำเร็จในงาน 8) ด้านการยอมรับนับถือ 9) ด้านลักษณะงานที่ทำ 10) ด้านความรับผิดชอบ 11) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นการให้คะแนนตามระดับการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างและใช้มาตราของ Likert scale 5 ระดับ¹¹

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน โดยแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ได้ค่า CVI เท่ากับ 0.90 และ 0.94 ตามลำดับ และตรวจค่าความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 และ 0.98 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อได้เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของจังหวัดอ่างทองแล้ว ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูลต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลอ่างทอง และติดต่อประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างด้วย

ตนเอง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและขอความกรุณาให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเสร็จแล้วนำแบบสอบถามใส่ซองสีน้ำตาลปิดผนึกและส่งคืนผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์ ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถาม ที่มีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ จำนวน 238 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.58 ของแบบสอบถามที่แจกไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) 2) วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลอ่างทอง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลอ่างทอง โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จังหวัดอ่างทอง เลขที่โครงการวิจัย ATGEC 19/2566 วันที่ 8 มีนาคม 2566

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 60.90 และเพศชาย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 มีอายุระหว่าง

41 ปี – 50 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 ปี – 40 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช./ประกาศนียบัตรวิชาชีพขึ้นไป จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 มีสถานภาพสมรสแล้วอยู่ด้วยกัน จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 เป็นพนักงานกระทรวง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 รองลงมาคือพนักงานรายเดือน/รายคาบ (ลูกจ้างชั่วคราว) จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 รองลงมาคือระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ปี-10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 22.12 และได้รับอัตราเงินเดือนมากกว่า 10,000-15,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 47.10 รองลงมาได้รับอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 ตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอ่างทอง โดยภาพรวมบุคลากรโรงพยาบาลอ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลอ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและมีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับมากอันดับ 1 ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.62) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบมีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับมากอันดับ 2 ($\bar{X} = 3.91$, S.D.= 0.55) และด้านความสำเร็จในงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับมากอันดับ 3 ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.61) ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.14$, S.D.= 0.81

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของบุคลากรโรงพยาบาลอ่างทอง (n = 238)

ปัจจัย	คะแนนดิบ (Unstandardized Coefficients)		คะแนนมาตรฐาน (Standardized Coefficients)	t
	B	Std.error	Beta	
อายุ	-.109	0.51	-2.121	-2.121*
ตำแหน่งงาน	-1.42	0.46	-.247	-3.087**
ค่าคงที่	4.161	.280		14.852***

F= 3.880 Sig= .001 R= .325 R²=.106 R^{adj}=.078 Std Error= .503

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 1 ตัวแปรที่เข้าในสมการถดถอย พบว่าคุณพบว่าความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยพบว่ามีเพียง 2 ปัจจัยได้แก่ อายุ และตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของบุคลากรโรงพยาบาลอ่างทองในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายพยากรณ์ได้ร้อยละ 6.17

สรุปและอภิปรายผล

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลอ่างทอง อภิปรายผลการศึกษิตตามสมมติฐานได้ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่าในภาพรวมบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อภิปรายได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนทุกคนไม่ว่าจะมีอายุน้อยหรืออายุมากต่างมีเป้าหมายในชีวิตต่างกัน มีต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับผลตอบแทนเหมาะสมนอกจากตามความรู้ความสามารถที่ต่างกัน อาจต้องตามอายุการทำงานอีกด้วย จึงทำให้บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน และผลการศึกษา

ยังพบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของเฮนดราวิจายา (Hendrawijaya)⁵ โดยพบว่าเมื่ออายุที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่าในภาพรวมบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อภิปรายได้ว่าอาจเป็นเพราะว่า บุคลากรระดับงานปฏิบัติการโดยส่วนใหญ่ ไม่มีความพึงพอใจในงานเป็นบางครั้ง บางคราว จากการไม่สามารถเลือกตำแหน่งงานที่ตนเองสนใจได้ หรืองานที่สามารถพัฒนาตนเองได้สูงขึ้นมากกว่านี้ เพราะงานหรือตำแหน่งที่ติดกว่านี้โดยส่วนใหญ่จะบรรจุให้กับระดับการศึกษาที่สูงขึ้น จึงทำให้บุคลากรในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช/ปวส ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีดา พรหมเพชร¹⁴ ที่พบว่าปัญหาในการทำงานของแรงงานไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน แรงงานไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลอ่างทอง

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอ่างทอง พบว่า

อายุ ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของบุคลากรโรงพยาบาลอ่างทองอย่างในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานเฉพาะอายุและตำแหน่งงานเท่านั้น โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายพยากรณ์ได้ร้อยละ 6.17 ผลจากการวิจัยปรากฏเช่นนี้เพราะบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลอ่างทองโดยส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประกายมาศ เพชรรอด¹⁶ อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จากผลการวิจัยจะพบว่าบุคคลที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จะมีแรงจูงใจแตกต่างกับทุกช่วงอายุอาจเป็นเพราะว่าบุคลากรรู้สึกว่าการที่ทำมีความมั่นคง ไม่ถูกไล่ออกโดยง่าย และยังเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี และตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หากตำแหน่งงานปรับสูงขึ้นตามอายุการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งคล้ายกับผลการศึกษาของปริดาพรหมเพชร¹⁴ ที่พบว่า ปัญหาในการทำงานของแรงงานพบว่า แรงงานไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน แรงงานไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลอ่างทอง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการยังมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นโรงพยาบาลอ่างทอง ควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่ง ตามอายุการทำงานของบุคลากรที่เป็นมาตรฐานชัดเจน เช่น การเพิ่มเงินสมทบกองทุน

สำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรอยู่กับองค์กรในระยะยาว

2. จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยรองจากด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ดังนั้น โรงพยาบาลอ่างทองควรปรับจำนวนชั่วโมงในการทำงานมีความเหมาะสม เพื่อให้รู้สึกว่าการเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของบุคลากร และมีความสุขในการทำงาน

3. จากผลการศึกษาพบว่าตำแหน่งงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังนั้นองค์กรควรปรับปรุงเรื่องการเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน ให้ได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ การเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานควรมีความเป็นธรรมและเหมาะสม รวมทั้งควรปรับปรุงระบบการขึ้นเงินประจำปี ให้เป็นไปอย่างก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพโดยรวม

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ซึ่งอาจทำให้ผลการวิจัยไม่ลงลึกในรายละเอียดของข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยครั้งต่อไปมีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์มากขึ้น จึงควรพิจารณาการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาในลักษณะเปรียบเทียบ หรืออาจทำวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ (Mixed Method) เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่มีความชัดเจนมากขึ้น

2. ผู้ที่สนใจศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อาจพิจารณาตัวแปรอื่นที่มีความสำคัญ เช่น ประเด็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อให้ได้มุมมองทางวิชาการที่สามารถเติมเต็มแนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้ที่สนใจทำ การศึกษาซ้ำในเรื่องนี้ควรพิจารณากลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาที่มีความแตกต่างเพื่อให้



เกิดภาพที่ชัดเจนในเชิงการนำผลการวิจัยไปใช้ได้ดียิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของระดับผู้

บริหารงาน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในการบริหารและนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. Herzberg F. The Motivation to Work. New York: McGraw-Hill Book; 1959.
2. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2560). โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค. นนทบุรี: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.
3. Hong T, Waheed A. Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian Retail Sector. The Mediating Effect of Love of Money. Asian Academy of Management Journal 2011, 16(1), 73-94.
4. นิตยา ไชยทองศรี, สุธรรม พงษ์สำราญ และอิงอร ตันพันธ์. แรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทซัมมิทโอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2563, 12(1), 62-76.
5. Hendrawijaya AT. Demographic factors and employee performance: The mediating effect of employee empowerment. Media Ekonomi Dan Management 2019, 34(2), 116-136.
6. ศิรดา เพชรแก้วกุล และเฉลิมพร เย็นเยือก. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง. วารสารรัชต์ภาคย์ 2563, 14(33), 75-90.
7. ณิชกานต์ บรรพต และกมลพร สอนศรี. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวปฏิบัติที่ดีของการบริหารผลการปฏิบัติงานของกรมชลประทาน. วารสารการเมืองการปกครอง 2561, 8(1), 90-111.
8. Krejcie RV, Morgan DW. Determining Sample for Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement 1970, 30, 607-610.
9. Polit DF, Beck CT. Research in Nursing Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice (10thed.). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2017.
10. Gubta KK, Attri JP, Singh, A, Karu H, Karu G. Basic concepts for sample size calculation: Critical step for any clinical trials. Saudi J Anaesth 2016, 10(3), 328-331.
11. Waltz C, Strickland OL, Lenz E. Measurement in nursing and health research (5 th ed.). New York: Springer; 2017.
12. วนิตา ประดิษฐ์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.(2554).
13. พัชรนันท์ จุมพลพิทักษ์, ณิชกุล กุลิสร์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานประกอบแผงวงดิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. วารสารธุรกิจศรีนครินทร์วิโรฒ 2555, 3(1), 61-77.
14. ปรีดา พรหมเพชร. แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัทสยามอินเตอร์เนชั่นแนล ฟู้ด จำกัด อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ; 2555.
15. ทศย์รัตน์ บัณฑิตยารักษ์. การศึกษาสมรรถนะของนักศึกษาสหกิจศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยีโลจิสติกส์และการจัดการ ระบบขนส่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ตามความคิดเห็นของสถานประกอบการ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา; 2554.
16. ประกายมาศ เพชรรอด. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอล.วาย. อินดัสตรีส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต; 2557.