

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
FACTORS RELATED WITH MOTIVATION OF WORK PERFORMANCE
AMONG STAFFS IN SCHOOL OF PUBLIC HEALTH,
UNIVERSITY OF PHAYAO



¹วีรวรรณ นามจิต, ²สุดารัตน์ หล่อวงศ์ และ ³ศศิวิมล บุตรสีเขียว
¹Weerawan Namjit, ²Sudarat Lorwong and ³Sasivimol Bootsikeaw

¹มหาวิทยาลัยพะเยา, ประเทศไทย

¹University of Phayao, Thailand

¹weerawan.na@up.ac.th, ²sudarat.lo@up.ac.th, ³sasivimol.bo@up.ac.th

Received :December 9,2024; Revised :January 10, 2025; Accepted :January 29,2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ความคาดหวังและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดย ย ก ารสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุข

¹เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

² นักวิชาการศึกษา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

³ อาจารย์ ดร. คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ศาสตราจารย์พะเยา โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 65 คนเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในช่วงเดือนธันวาคม 2565 – มกราคม 2566 สถิติที่ใช้ในการศึกษานี้แบ่งเป็น สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการนำเสนอข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) และสถิติค่าไคสแควร์ (Chi-Square test) ในการนำเสนอข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p\text{-value} < 0.05$ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายคณะและการบริหารจัดการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในคณะ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ค่าตอบแทน นโยบายคณะและการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในคณะ ($p < 0.05$) ในส่วนความคาดหวังและ แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา มีความคาดหวังในด้านการสนับสนุนให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และอยากให้คณะมีการสร้างแรงจูงใจโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม (Team work) การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร สามารถนำปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ไปขับเคลื่อนในการออกนโยบายและการดำเนินการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, บุคลากร, ผลตอบแทน, บริหารจัดการ

Abstract

The purposes of this research were determine the factors related with the motivation for the work performance among staffs of School of Public Health, University of Phayao and survey the expectation and recommendation for motive for the work performance were collected by questionnaire. The sixty-five participants who were staffs of the School of Public Health, University of Phayao. All participants were collected data by questionnaire divided into 3 parts comprised of demographic data, factors and comments in motivation of Work

performance. Descriptive statistics were used to analyze the demographic data and comments in motivation for the work performance; frequency, percentage, mean, standard deviation. Moreover, factors related with the motivation for the work performance were determined by Pearson's correlation and Chi-square test at p -value < 0.05 . We found that the majority of staffs had high scores in motivation for the work performance in compensation, benefits and successful at work, policy and management, working environment, and organization relationship. Furthermore, the factors including in education level, position, salary, compensation, policy and management, environmental working and organization had relationship statistical significantly with motivation for the work performance ($p < 0.05$). For, the expectation and staff's recommendation would like to upgrade career path and supporting in continue their education at a higher level and team work and organization participation should be applied for supporting all staffs. So, all factors and staff's recommendation can be used to drive the policies for improve the motivation for the work of staffs.

Keywords: motivation, performance, staffs, compensation, management

บทนำ

มหาวิทยาลัยพะเยา มีการบริหารงานที่ทันสมัยด้วยธรรมาภิบาล (Good governance) และเรียนรู้เปลี่ยนแปลงร่วมกัน มีระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศกำหนดในการบริหารคน บริหารงาน ด้วยความโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้ เพื่อเป้าหมายองค์กรที่ดีมีคุณภาพและประโยชน์สุขของบุคลากร มีระบบและกลไกควบคุมการบริหารงานด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยในทุกกระดับ ยกระดับศักยภาพของบุคลากรทั้งผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกับบริบทของสังคมไทยและสังคมโลก ที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลากรมีความคิดของการทำงานและการบริหารร่วมกัน และมีภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) และผู้ตามในโลกใหม่ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงาน เพื่อกระบวนการมีส่วนร่วม สร้างความรู้ ความเข้าใจในนโยบาย และเป้าหมายการดำเนินงานในพันธกิจต่างๆ กระตือรือร้น

ในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้บริหารทุกระดับต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีความมุ่งมั่น และต้องเห็นภาพ และทิศทางในระยะยาว (Visionary) ด้วยหลักการทำงานร่วมกัน “สานความคิด สร้างจิตใจ” รวมพลังของบุคลากร ศิษย์ปัจจุบันและศิษย์เก่า ในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดี ร่วมพัฒนาองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพสร้างระบบการบริหารบนพื้นฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และมีการดำเนินงาน ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การบริหารจัดการงานให้ประสบความสำเร็จนั้น นอกจากผู้บริหารจะต้องทราบการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรแล้ว ยังจะต้องทราบ การสร้างแรงจูงใจสมัยใหม่ เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของหน่วยงานนั้นที่ได้วางเอาไว้ การบริหาร “ทรัพยากรมนุษย์” หรือ “คน” ถือเป็นเรื่องที่ผู้บริหาร จะต้องให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีการเล็งเห็นว่า “คน” เป็นปัจจัยหลักประการหนึ่ง ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และเมื่อ “คน” ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหรือทรัพยากรหลัก ที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังนั้น การสร้างความผูกพัน ของบุคลากรต่อองค์กร (employee engagement) จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรนั้น การศึกษาและทำความเข้าใจเรื่องการสร้าง แรงจูงใจของบุคลากร ถือเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่ง เพราะบุคลากรแต่ละคนหรือแต่ละกลุ่ม อายุมีการตอบสนองต่องาน และวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การให้ความสนใจศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อความผูกพันในองค์กร โดยจากการ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง พบว่าสามารถแบ่งประเภทแรงจูงใจให้พนักงานสร้างผลงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ 2 ประเภท ประเภทแรก คือ แรงจูงใจภายนอก ซึ่งเป็นสิ่งผลักดัน ภายนอก ตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับ ฯลฯ ประเภทที่สอง แรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งผลักดันจากภายใน ตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงาน ที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดี ต่อองค์กร กระทำการต่าง ๆ ให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กรโดยรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร เพราะฉะนั้นการทำให้บุคลากรทำงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ องค์กรต้องให้การส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ซึ่งปัจจุบันการ ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรขององค์กรมีด้วยกันหลายปัจจัย เช่น ค่าตอบแทน

สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อระดับความต้องการด้านแรงจูงใจของบุคลากร และนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องคำนึงถึงเพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ถ้าหากองค์กรใดเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (ริยัญญภัทร์, 2017)

มหาวิทยาลัยพะเยา ได้จัดตั้งคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2564 มีสำนักงานคณะเป็นหน่วยงานสนับสนุนการบริการ หน่วยงานภายในคณะประกอบด้วย หน่วยงานย่อย ระดับงาน 4 งาน ได้แก่ 1) งานบริหารทั่วไป 2) งานแผนงาน 3) งานวิชาการ 4) งานห้องปฏิบัติการ ซึ่งปัจจุบันคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยามีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 70 คน ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งในการทำงานขององค์กรสิ่งหนึ่งที่เป็นเรื่องที่สำคัญ คือ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้ทำงานต่างๆ ให้บรรลุตามพันธกิจขององค์กร จึงนำมาสู่การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำปัจจัยที่สำคัญมาเป็นแนวทางในการสร้างเสริมแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการพัฒนาคณะสาธารณสุขศาสตร์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยมีรูปแบบการศึกษาวิจัยแบบเชิงพรรณนา (Descriptive Study) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ความคาดหวังและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้

แบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประกอบด้วย พนักงานสายวิชาการ และพนักงานสายสนับสนุน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประกอบด้วย 1) พนักงานสายวิชาการ 2) พนักงานสายสนับสนุน จำนวน 70 คน

กำหนดขนาดตัวอย่างโดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการคำนวณ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขนาดประชากรจำนวน 70 คน จากตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน ต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 คน และเก็บข้อมูลเพิ่มอีก 10% ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ จำนวนทั้งสิ้น 65 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 3 ส่วน

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไป จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ ภูมิภาค และโรคประจำตัว

2.2 ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 40 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ พึงพอใจน้อยที่สุด (1 คะแนน) ไปจนถึงพึงพอใจมากที่สุด (5 คะแนน) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายคณะและการบริหารจัดการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในคณะ

2.3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Question) เป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบสามารถตอบได้อย่างอิสระ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคาดหวังและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นำเสนอด้วย จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน, นโยบายคณะและการบริหารจัดการ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในคณะ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.05$

3.3 ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ใช้สถิติค่าไคส์แควร์ (Chi square) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ ที่ความเชื่อมั่น 95%

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	X^2	p - value
เพศ	0.52	0.706
สถานภาพสมรส	2.46	0.378
ระดับการศึกษา	7.85	0.016*
ตำแหน่งงาน	-	0.008*
ภูมิลำเนา	1.68	0.750
โรคประจำตัว	-	1.00

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะ สาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	r	p - value
อายุ	0.51	1.00
อายุงาน	2.58	0.482
รายได้	8.86	0.040*
ด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และความสำเร็จในการทำงาน	0.75	<0.001**
ด้านนโยบายคณะและการบริหารจัดการ	0.70	<0.001**
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.59	<0.001**
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในคณะ	0.71	<0.001**

จากตารางที่ 1 และ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา คือ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ค่าตอบแทน นโยบายคณะและการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในคณะ ที่ระดับ $p < 0.05$

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุข ศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	Mean	S.D.
1.ด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และความสำเร็จในการทำงาน	39.09	6.25
2.ด้านนโยบายคณะและการบริหารจัดการ	28.13	4.60
3.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	44.78	9.17
4.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในคณะ	43.58	7.29

จากตารางที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ในระดับมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในคณะ ด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และความสำเร็จในการทำงาน และด้านนโยบายคณะและการบริหารจัดการ โดยมีค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) คือ 44.78 (9.17) , 43.58 (7.29) , 39.09 (6.25) และ 28.13 (4.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะ สาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ (6 – 14 คะแนน)	-	-
ปานกลาง (15 – 23 คะแนน)	36	55.4
สูง (24 – 30 คะแนน)	29	44.6

จากตารางที่ 4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 55.4 มีระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา อยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 44.6

2. การสำรวจความคาดหวังและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ในการสำรวจความคาดหวังและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในกลุ่มตัวอย่าง 65 คน พบว่า ปัจจุบันคณะมีแนวทาง/นโยบายในการส่งเสริมหรือสร้างแรงจูงใจในเรื่อง การให้รางวัล (25.0%) เลื่อนขั้นเงินเดือน (37.5%) สนับสนุนให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น / ก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน / การศึกษาต่อ (62.5%) สามัคคีมีคุณธรรม (Team work) (25.0%) สวัสดิการ (12.5%) และการเข้าอบรมพัฒนาตนเอง (37.5%)

นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความคาดหวังอยากให้คณะสร้างแรงจูงใจ คือ มีการประสานงานติดต่อกับเจ้าหน้าที่ (30.0%) การจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management; KM) การพัฒนาตนเอง (Need Training) (20.0%) มีความต่อเนื่องของงาน (20.0%) มีสร้างสัมพันธ์ภาพในองค์กร (20.0%) มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (10.0%) และมีนโยบายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม (10.0%) และกลุ่มตัวอย่างคิดเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงาน คือ หน้าที่ที่รับผิดชอบ Team work (36.8%) ความตั้งใจ/มุ่งมั่น ความเสมอภาค ความเป็นธรรม (21.0%) ระยะเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน (15.7%) และความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน ความเพียงพอ ของอุปกรณ์ / วัสดุ / ครุภัณฑ์ (5.2%) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความคาดหวังและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ (n=65)

ความคาดหวังและแนวทางในการสร้าง แรงจูงใจ	จำนวน	ร้อยละ
1. ปัจจุบันคณะของท่านมีแนวทาง/นโยบายในการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรในการทำงานอย่างไรบ้าง		
ไม่มีข้อเสนอแนะ	57	87.7
มีข้อเสนอแนะ	8	12.3
ให้รางวัล	2	25.0
เลื่อนขั้นเงินเดือน	3	37.5
สนับสนุนให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น / ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน / การศึกษาต่อ	5	62.5
สามัคคีมีคุณธรรม (Team work)	2	25.0
สวัสดิการ	1	12.5
การเข้าอบรมพัฒนาตนเอง	3	37.5
2. ความคาดหวังให้คณะของท่านมีแนวทาง/นโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรอย่างไร		
ไม่มีข้อเสนอแนะ	55	84.6
มีข้อเสนอแนะ	10	15.4
มีนโยบายที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม	1	10.0
สร้างสัมพันธภาพในองค์กร	2	20.0
ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	1	10.0
ความต่อเนื่องของงาน	2	20.0
การจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ และพัฒนาตนเอง (KM / Need Training)	2	20.0
การประสานงาน ติดต่อกับเจ้าหน้าที่	3	30.0
3. ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จในการทำงานของท่านคือสิ่งใดบ้าง		
ไม่มีข้อเสนอแนะ	46	70.8
มีข้อเสนอแนะ	19	29.2
ทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	7	36.8
เงินเดือน / ค่าตอบแทน / โบนัส	3	15.7
Team work / เพื่อนร่วมงาน / การให้เกียรติ	7	36.8
ระยะเวลาในการทำงาน	3	15.7
ความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับ	1	5.2

ความคาดหวังและแนวทางในการสร้าง แรงจูงใจ	จำนวน	ร้อยละ
มอบหมาย		
ความตั้งใจ / มุ่งมั่น	4	21.0
ความเป็นธรรม / เสมอภาค / ผู้บริหาร	4	21.0
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3	15.7

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายคณะและการบริหารจัดการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในคณะ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ของ ญัฐพัชร์ (2562) ในเรื่อง ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน หัวหน้าที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ดี และการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร จะส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ปริญญ์ (2564) เกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักศึกษาทั่วไปมหาวิทยาลัยมหาสารคามในการพัฒนางานวิจัยในด้านค่าตอบแทน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนพ (2561) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในด้านนโยบายการบริหาร เงินเดือน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ และการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

2. ความคาดหวังและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า บุคลากรคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา มีความคาดหวังในด้านการสนับสนุนให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญญารัตน์ (2556) ในเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่งผลให้ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ลาศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ นอกจากนี้พบว่า ความคาดหวังอยากให้คณะสาธารณสุขศาสตร์ มีการสร้างแรงจูงใจในประเด็น การทำงานเป็นทีม

(Team work) การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับการศึกษาของ นันทนพ (2561) พบว่า การเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์กร การสร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และเป็นการสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม ทุกคนต่างให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กร

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เช่น ปัจจัยด้านค่าตอบแทน, ด้านนโยบายคณะกรรมการบริหารจัดการ, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในคณะ ไปกำหนดนโยบายการบริหารคณะ และการดำเนินการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดการดำเนินเงินบริหารที่มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 9(2), พฤษภาคม-สิงหาคม 2562, 161-171.
- นันทนพ เข้มเพชร, พบสุข ชำช่อง. (2561). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ในกลุ่ม Generation Y : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารการเมืองการปกครอง. 8(1), มกราคม-เมษายน 2561, 40-61.
- บุญชัย มูลธาร. (2556). ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg. <http://jokernum.blogspot.com/2013/07/herzberg.html>
- บุญญารัตน์ กลัดทอง. (2556). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal. 6(2), พฤษภาคม-สิงหาคม 2556, 331-346.
- ปริญญ์ งามสุทธิ. (2564). แรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการพัฒนางานวิจัย. วารสารวิชาการ ปชมท. 10(3), 66-73.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. คณะศิลปศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- ริญญาภัทร์ พลสิทธิ์กุลเวช. (2560). แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำส่วนวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University. 4(2), กรกฎาคม-ธันวาคม 2560, 89-104.