

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรแผนกอายุรกรรม

โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ประไพพิมพ์ ลีวณิชกิจพัฒน์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มีจำนวน 70 คน โดยใช้วิธีการการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วนคือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง 12 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านความยอมรับนับถือ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความก้าวหน้า 5) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 6) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร 7) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น 9) ด้านสภาพการทำงาน 10) ด้านค่าตอบแทน 11) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน 12) ด้านสถานภาพ โดยใช้วิธีการของลิเคิร์ต (Likert) (ชานินทร์, 2550, หน้า 77 อ้างถึงใน วสันต์ พลัวพันธ์, 2550) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติทดสอบแบบ T-Test, One-Way ANOVA และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD จากการศึกษพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวม มีระดับแรงจูงใจดังนี้

1.บุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.บุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.บุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: (1) บุคลากรแผนกอายุรกรรม (2) แรงจูงใจของบุคลากร

(3) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (4) แรงจูงใจในการทำงาน

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

4.บุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.บุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

6.บุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายชื่อไปทดสอบโดยวิธี LSD โดยพบว่าบุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับบุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปีมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี กับบุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี และ 21-25 ปีมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทนำ

ในสถานะเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบัน ได้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจโลกก็จะมีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นกัน ประกอบกับเกิดการตื่นตัวเป็นผลมาจากการกำหนดเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่จะฟื้นฟูเศรษฐกิจให้มีเสถียรภาพ มีภูมิคุ้มกันต่อการแข่งขันกับต่างประเทศและยังสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลก ตลอดจนสามารถก้าวทันเศรษฐกิจสมัยใหม่ และปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนางานให้กับหน่วยงานและองค์กรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมในยุคปัจจุบัน คือ ทรัพยากรมนุษย์ (ชนพร ตั้งตระกูล, 2555, หน้า 39)

แรงจูงใจของบุคลากรหมายถึง เรียนรู้ แก้ปัญหา เสาะแสวงหา และซึมซับประสบการณ์ใหม่ เพียรพยายามในงาน และประมวลข้อมูลด้วยความพึงพอใจในการทำสิ่งเหล่านี้มากกว่าการหวังผลภายนอกงาน

ทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด องค์กรต่าง ๆ จะพัฒนางานได้อย่างสมบูรณ์ย่อมต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ บุคคล จึงเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยงานนั้นๆ ให้พัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นปัจจัยที่สำคัญหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความทุ่มเท ตั้งใจในการทำงานได้เต็มศักยภาพของตน คือ แรงจูงใจ กล่าวคือ

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงาน หรือแสดงพฤติกรรม ด้วยความเต็มใจ เพื่อนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้ทำงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จสิ้นจนบรรลุเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน

1.2 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อาจอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี หรือการแสดงออกอย่างอื่นที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดสำเร็จ

1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง โอกาสได้รับการพิจารณารายได้ที่มากขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ไปทำงานที่สำคัญหรือได้รับการตำแหน่งที่สูงขึ้นจากผู้บังคับบัญชา

1.4 ความรับผิดชอบต่องานและคุณลักษณะงาน หมายถึง ความตั้งใจ ความใส่ใจและมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ มีประโยชน์ ช่วยส่งเสริมให้ได้ใช้ความคิดที่สร้างสรรค์ทำทลายความสามารถ รวมถึงมีปริมาณที่เหมาะสม

1.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บรรยากาศใน การทำงานที่ดีมีความใกล้ชิดสนิทสนมมีความจริงใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้ความเป็นกันเองสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

1.6 นโยบาย หมายถึง กฎ ระเบียบ แนวทางในการปฏิบัติหรือขั้นตอนการทำงานต่างๆ ที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางที่ต้องการและเป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรทุกคนจะต้องปฏิบัติตามเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทางที่คาดหมาย

1.7 การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใดๆที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่างๆเช่น (1) การบริหารคน (2) การบริหารเงิน (3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (4) การบริหารงานทั่วไป (5) การบริหารการให้บริการลูกค้า (6) การบริหารคุณธรรม (7) การบริหารข้อมูลข่าวสาร (8) การบริหารและ (9) และการบริหารการวัดผล

1.8 การบังคับบัญชา หมายถึง การสั่งงาน การควบคุมดูแลการตรวจตรา การบังคับในหน้าที่การทำงานและความประพฤติการดูแลทุกข์สุข การลงโทษ ตลอดจนการบรรจุแต่งตั้งให้ผู้ร่วมงานได้รับด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม

1.9 ความปลอดภัยในชีวิต หมายถึง การปราศจากอันตรายในการดำรงชีวิตมีความสุขความสบายไม่เสี่ยงกับอันตราย มีความมั่นใจในการประกอบกิจกรรมต่างๆและมีการเตรียมป้องกันภัยไว้ตลอดเวลาอย่างถูกต้องและเหมาะสม

1.10 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหมายถึง ความต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในการใช้ชีวิตอย่างไม่ขาดแคลนมีความมั่นคงในงานมีความยั่งยืนของอาชีพองค์กรมีความมั่นคงทั้งภาพพจน์ชื่อเสียง

1.11 สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึงสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานดีได้สัดส่วน สถานที่ สะดวกสบาย แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ บรรยากาศในที่ทำงานเหมาะสม เครื่องมือที่ใช้ทำงานมีความทันสมัยใช้ได้สะดวกรวดเร็ว มีให้เหมาะสมกับจำนวนพนักงาน

1.12 เงินเดือนและสวัสดิการหมายถึง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำมีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรมและสิ่งที่จะได้รับที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด เช่น โบนัสค่ารักษาพยาบาลเบี้ยขยันประกันชีวิตกองทุนเงินทดแทนและสิทธิประโยชน์อื่นๆที่พึงได้รับ

โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่ต้องให้บริการ เช่น โรงพยาบาล ซึ่งปัจจุบันพบว่าโรงพยาบาลโดยทั่วไปกำลังประสบปัญหาด้านการบริการการจัดการเพื่อให้ทันกับผู้ป่วยที่มารับบริการในโรงพยาบาล แต่โรงพยาบาลมีอัตราค่าจ้างบุคลากรที่จำกัดในขณะที่มีผู้ป่วยจำนวนมากขึ้นส่งผลให้ในบางครั้งผู้มารับบริการเกิดความไม่พอใจไม่ประทับใจในการบริการที่ล่าช้าบุคลากรทางการแพทย์มีผลต่อการให้บริการผู้ป่วยโดยเฉพาะบุคลากรพบว่า การลาออกของบุคลากรเป็นปัญหาสำคัญของโรงพยาบาลหลายแห่ง สาเหตุของการลาออกของบุคลากร คือ ภาระงานหนัก ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงานเสี่ยงต่อการติดเชื้อ เป็นต้น (สมสมัย สุธีรสานต์ 2551: หน้า147)

บุคลากรแผนกอายุรกรรม หมายถึง พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาลและเจ้าหน้าที่ทั่วไปของแผนกอายุรกรรมโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานประจำโดยรับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนและค่าล่วงเวลา

โรงพยาบาลเป็นองค์กรหนึ่งซึ่งมีหน้าที่ให้บริการด้านการแพทย์การรักษาพยาบาล ดังนั้นเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล จึงเป็นกลไกที่สำคัญในการจะทำให้โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ประสบความสำเร็จและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้การพัฒนาเจ้าหน้าที่นั้น จะต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการที่ดี รวมทั้งความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจัดว่าเป็นแนวทางการหนึ่งที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่งที่จะมีการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพบุคลากร ให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นหน่วยงานองค์กรของรัฐ ซึ่งวิธีการในการพัฒนาบุคลากรนั้น มีหลายรูปแบบ เช่น การให้ทุนในการศึกษาต่อ การให้ทุนฝึกอบรม การให้ทุนไปศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ ที่ได้กล่าวมาทั้งหมดก็คือการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ซึ่งสามารถส่งผลทำให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นนั้น ยังต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งนั่นคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจที่บุคคลได้รับนั้นจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของที่วางไว้(ฉันทิชา เจริญศิลป์,2556,หน้า 2)

ปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึงปัจจัยที่กระตุ้น จูงใจ และผลักดันให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มความสามารถให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงาน ตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก

- ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นและเป็นแรงจูงใจในการทำงานทางบวกของบุคลากร
- ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

สำหรับ โรงพยาบาลส่วนใหญ่ในกรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลในโครงการปฏิรูประบบราชการและเอกชน มีแนวทางในการดูแลผู้ป่วยประกอบด้วย การ ป้องกัน โรค การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ ประชาชนสามารถเข้าถึงการรับบริการที่ได้ ประสิทธิภาพและทำให้คุณภาพชีวิตของผู้ป่วยดีขึ้น และแผนกอายุรกรรมถือเป็นหน่วยงานที่มีความ สำคัญ ในการดูแลผู้ป่วยและมีความสำคัญในการ พัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล (เพ็ญพิชชา ล้วนดี,เยาวลักษณ์ อ่ำ ราไพ,2558,หน้า 49-50)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรแผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร แผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือบุคลากรแผนกอายุรกรรมของ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 85 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของยามานะ (Yamane)และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน
2. ตัวแปรตาม หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร หรือผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องทางด้านบุคลากรในการสร้างเสริมแนวทาง เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรแผนกอายุรกรรมโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง

2. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแผนกอายุรกรรมโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรแผนกอายุรกรรมโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของยามานะ โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน = 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 70 คน จาก บุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 85 คน และใช้แบบทดสอบแบบสอบถามชนิดปลายปิดและเปิดแบ่งเป็น 2 ตอน กับบุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 แสดงว่าแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นสูง จึงนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขออนุญาต ในการเก็บข้อมูลวิจัย ทำแบบทดสอบระหว่างวันที่ 1-15 มิถุนายน 2559 หลังจากนั้นนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ T-Test, One-Way ANOVA และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD เพื่อวิเคราะห์ ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

บุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายชื่อไปทดสอบโดยวิธี LSD โดยพบว่าบุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับบุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปีมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี กับบุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี และ 21-25 ปีมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำความคิดทฤษฎีของ Frederick Herzberg มาใช้โดยสามารถอภิปรายตามได้ ดังนี้

1. บุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88, SD. = 0.39$) ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับ ไกลวัลย์ เจตนาคุณาศาสตร์ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์ค กิงส์ อินเตอร์-เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง จำนวน 109 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ในระดับมาก ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหารสภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

2. เมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า

2.1 เพศที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันเนื่องจากในปัจจุบันเพศไม่ได้เป็นปัจจัยที่กำหนดโอกาส รายได้ ของบุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ดังนั้นทุกคนในโรงพยาบาลไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิงมีแรงจูงใจไม่ต่างกันผลงานวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร มะโนเพ็ญ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค พนักงานมีระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงานและด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะและขอบเขตงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานปัจจัยบำรุงรักษาที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ระดับมาก เรียงตามลำดับระดับดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของธนาคาร ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางพนักงานมีเพศต่างกัน โดยรวมมีระดับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน และฉวีภา เศรษฐบุญตร (2551) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้จัดการร้าน พบว่าเพศที่ต่างกัน มีพฤติกรรมตามสมรรถนะในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันเนื่องจากในปัจจุบันอายุไม่ได้เป็นปัจจัยที่กำหนดโอกาส รายได้ สวัสดิการของบุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งดังนั้นทุกคนในโรงพยาบาลไม่ว่าจะเป็นอายุเท่าไรก็มีแรงจูงใจไม่ต่างกันผลงานวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกลวัลย์ เจตนาคุณาศาสตร์ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์ค กิงส์ อินเตอร์-เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2.3 ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันเนื่องจากในปัจจุบันระดับการศึกษาไม่ได้เป็นปัจจัยที่กำหนดการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบต่องานของบุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งดังนั้นทุกคนในโรงพยาบาลไม่ว่าจะจบต่ำกว่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรีก็มีแรงจูงใจไม่ต่างกันผลงานวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของมยุรี สงแก้ว (2554) ได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายของบริษัทรถยนต์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าพนักงานฝ่ายขายที่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรีระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจตามการศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน

2.4 สถานภาพที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันเนื่องจากในปัจจุบันสถานภาพไม่ได้เป็นปัจจัยที่กำหนดความก้าวหน้า และสวัสดิการของบุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งดังนั้นทุกคนในโรงพยาบาลไม่ว่าจะเป็นมีสถานภาพโสด สมรส หรือหม้าย/หย่าร้างก็มีแรงจูงใจไม่ต่างกันผลงานวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของวรพจน์ หึ่งทอง (2557) ที่ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายรถยนต์ของบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.5 รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันเนื่องจากในปัจจุบันรายได้ต่อเดือนไม่ได้เป็นปัจจัยที่กำหนดความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือของบุคลากรแผนกอายุรกรรมของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ดังนั้นทุกคนในโรงพยาบาลไม่ว่าจะเป็นรายได้ต่อเดือนเท่าไรก็มีแรงจูงใจไม่ต่างกันผลงานวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของดารافر วงศ์ไทยเจริญ (2549, หน้า 61) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของคณะกรรมการชุมชน:กรณีศึกษาเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความแตกต่างกันตามอายุที่แตกต่างกัน และรายได้ที่แตกต่างกัน

2.6 บุคลากรแผนกอายุรกรรมโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจภายในในการทำงานแตกต่างกันซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับไกลวัลย์ เจตนา นุสาสน์(2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์ค คิงส์ อินเตอร์-เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง จำนวน 109 คน ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานโดยจำแนกตามลักษณะบุคคล พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพระบุญจันทร์ ผาคำ (2547, หน้า 70) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร อาจารย์เจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น พบว่าผู้บริหาร อาจารย์เจ้าหน้าที่ ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ทำงาน จากการศึกษาตัวแปรประสบการณ์ทำงาน พบว่าประสบการณ์ทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และคล้ายคลึงกับจิรนนท์ บรรจงภาค(2547) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทาพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แบ่งเป็นภายในแตกต่างกัน ส่วนภายนอกไม่แตกต่างกัน เพราะมนุษย์มีความต้องการ

ด้านต่าง ๆ แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของแมคเคลเลนด์ เพราะเมื่อมีประสบการณ์การทำงานมากขึ้นย่อมส่งผลต่อ ความชำนาญและความรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติย่อมต้องการตำแหน่งที่มากขึ้น ย่อมส่งผลต่อ ความชำนาญ และความรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติย่อมต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้นและความมุ่งมั่นในงานว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้เท่าที่ต้องการ

ข้อเสนอแนะ

1. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานระหว่างบุคลากรแผนกอายุรกรรมกับแผนกอื่นภายในโรงพยาบาล เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่แสดงออกร่วมกันของบุคลากรทั้งแผนก สำหรับเสริมสร้างแรงจูงใจในปัจจุบันให้มากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรแผนกอื่นๆภายในโรงพยาบาล

เอกสารอ้างอิง

ไกลวัลย์ เจตนา นุศาสตร์. (2545). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทพอร์คคิงส

อินเตอร์เนชั่นแนลจำกัด. นครนายก: โรงงานบ้านโป่ง.

กัลยรัตน์ ประจำแถว. (2548). แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มหพันธ์

ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

จิรนนท์ บรรจงภาค. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏ

สวนสุนันทา. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป,

บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

จงดี ลัทธลภกุล. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลท่าแซะ

จังหวัดชุมพร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ ,มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ฉันทิชา เจริญศิลป์.(2556). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 17. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธรานันท์ ไกรกังวาร. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของพนักงาน

กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่ง. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

นิตยา โคตรศรีเมือง. (2546). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยบูรพา.งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระบุญจันทร์ ผาคำ. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารอาจารย์และเจ้าหน้าที่

ใน มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์วิทยาลัยวิทยาเขตขอนแก่น .งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เพ็ญพิชชา ล้วนดี,เขาวลักษณะ อ่ำราไพ.(2558). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล

วิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว.วารสารเกื้อการุณ.

สมสมัย สุธีรสานต์.(2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ. ฝ่ายบริการพยาบาล

โรงพยาบาลสงขลานครินทร์.