

การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและคำจูนในการปฏิบัติงานของ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา

ฐานิดา เรืองจรินทร์

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคาแหง

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและคำจูนในการปฏิบัติงานของบุคลากร (2) แรงจูงใจและคำจูนในการปฏิบัติงานของบุคลากร (3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (4) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One-way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมากเช่นกัน สำหรับปัจจัยคำจูน ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน ด้านสถานะภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มภารกิจ และประเภทการจ้างที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและคำจูนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูนกับระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล(วิโรจน์ สารรัตนะ,2545 อ้างถึงใน วิษณุ ภูพันธ์, 2553)

ผู้บริหารยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำทาย และเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก ต้องแก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนตลอดเวลา อันสืบเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยไม่คาดคิด ภาวะวิกฤติทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้สื่อหรือวิธีจูงใจให้ถูกต้องตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร สิ่งตอบแทนในการจูงใจมีหลายประเภทแตกต่างกันไป ผู้บริหารจะต้องเลือกให้ถูกต้อง และควรจะให้เจ้าหน้าที่แต่ละสิ่งได้อย่างเหมาะสม และวิธีการจูงใจที่ถูกต้องจะต้องดำเนินไปอย่างสอดคล้องควบคู่กับความสำเร็จขององค์กร (ชงชัย สันติวงษ์, 2539)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและคำจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านการจูงใจที่เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเลือกใช้ วิธีการจูงใจให้เหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคคล และสอดคล้องกับองค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและคำจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา
- 2.) เพื่อศึกษาแรงจูงใจและคำจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา
- 3.) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา
- 4.) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา

สมมุติฐานการวิจัย

- 1.) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา

2.) การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา

3.) การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและค่าจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา

2. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจและค่าจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา

3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการที่มีต่อแรงจูงใจและค่าจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา

4. เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงาต่อไป

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา: การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและค่าจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา

2. ขอบเขตด้านพื้นที่: ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพังงา จำนวน 400 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา: เก็บข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม-ตุลาคม พ.ศ. 2566

แนวคิดและทฤษฎี

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ค้นคว้าข้อมูล บทความทางวิชาการ เอกสาร สื่อ และทฤษฎีต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและค่าจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยนำเสนอการทบทวนวรรณกรรมตามหัวข้อ ดังนี้

ทฤษฎีของ Henri Fayol เสนอองค์ประกอบของการบริหาร (element of management)

5 ประการ ประกอบด้วย

1. การวางแผน (planning)

2. การจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ (organizing)

3. การสั่งการ (command)

4. การประสานงาน (co-ordination)

5. การควบคุม (control)

ทฤษฎีปัจจัยสองประการของ Herzberg มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสัมพันธ์กับงาน โดยตรงทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มความสามารถ ดังนี้

- 1.1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement)
- 1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself)
- 1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

- 2.1) เงินเดือน (Salary)
- 2.2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.3) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)
- 2.4) สถานะภาพการทำงาน (Working Conditions)
- 2.5) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
- 2.6) ความมั่นคงในการทำงาน (Security)
- 2.7) วิธีการปกครองบัญชา (Supervision-Technical)

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง "การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา" การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้รูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ "Quantitative Research" ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยและรายละเอียด ดังนี้

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา ดังนั้นจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 400 คน

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. แหล่งปฐมภูมิ (Primary data) การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้โดยมีขั้นตอนการแจกแบบสอบถามดังนี้

- ทำการเก็บข้อมูลโดยวิธีการใช้ลิงค์ Google Forms แบบสอบถามออนไลน์ไว้ที่ Line และ Facebook เท่านั้น

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากหนังสือบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยของผู้วิจัยเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน/รับราชการ เป็นต้น

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ในด้านต่าง ๆ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ 3) ด้านการสั่งการ 4) ด้านการประสานงานและ 5) ด้านการควบคุม

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจและค้ำจุนในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- **ปัจจัยจูงใจ** จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

- **ปัจจัยค้ำจุน** จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเงินเดือน 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 4) ด้านสถานะภาพการทำงาน 5) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 6) ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ 7) ด้านวิธีการปกครองบัญชา

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะให้ตอบได้อย่างอิสระ หรือแสดงความคิดเห็น

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ได้ดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบในเรื่องจำนวน ความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม รวมทั้งแบบสอบถามออนไลน์

2. ดำเนินการลงรหัส บันทึกและประมวลผลข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) กำหนดการแสดงผลข้อมูลเป็นจำนวน/ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ ของแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ส่วน

การแสดงผลข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต (x) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) จะใช้ในการวิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 2 การบริหารจัดการในด้านต่างๆจำนวน 5 ด้าน และส่วนที่ 3 แรงจูงใจและคำจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งจังหวัดพังงา ในด้านต่างๆ

4. การทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยประชากรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยสถิติทดสอบ Anova หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบสมมติฐานของข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา และข้อที่ 2 การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา

สำหรับการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยสถิติทดสอบแบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients: r) จะใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 3 การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา มีการกำหนดระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Hinkle, Wiersma, & Jurs, 2003) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.1 - 0.39	ต่ำ
0.4 - 0.59	ปานกลาง
0.6 - 0.80 ขึ้นไป	สูง

หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก หมายความว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีค่าสูงสุดเท่ากับ 1 และหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม และถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเท่ากับ 0 หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

งานวิจัยครั้งนี้ได้แบบสอบถามตอบกลับมาที่มีความสมบูรณ์ของการให้ข้อมูลและเนื้อหา จากแบบสอบถามออนไลน์ทั้งสิ้น 400 ชุด สามารถสรุปผลการวิจัยตามหัวข้อ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวนร้อยละ 59.8 สถานภาพสมรส จำนวนร้อยละ 49.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001-16,000 บาท จำนวนร้อยละ 46.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 74.3 ส่วนมากที่สุดมีอายุ 26-35 ปี จำนวนร้อยละ 45.3 มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวนร้อยละ 44 ส่วนมากที่สุดอยู่กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนบริการและระบบคุณภาพ จำนวนร้อยละ 24 เป็นพนักงานกระทรวง จำนวนร้อยละ 40.5 แสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 400)

	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน/ความถี่	ร้อยละ(%)
เพศ	ชาย	147	36.8
	หญิง	239	59.8
	เพศทางเลือก	14	3.4
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	79	19.6
	26 – 25 ปี	181	45.3
	36 – 45 ปี	85	21.3
	46 ปีขึ้นไป	55	13.8
สถานภาพ	โสด	155	38.7
	สมรส	199	49.8
	หย่าร้าง/หม้าย	46	11.5
รายได้	ไม่เกิน 8,000 บาท	10	2.5
	8,001 - 16,000 บาท	187	46.8
	16,001 - 32,000 บาท	164	41
	32,000 บาทขึ้นไป	39	9.7
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าอนุปริญญา (ปวส)	73	18.2
	ปริญญาตรี	297	74.3
	ปริญญาโท	30	7.5
ประสบการณ์ทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	102	25.5
	6 – 10 ปี	176	44
	11 – 15 ปี	67	16.7
	15 ปีขึ้นไป	55	13.8
กลุ่มภารกิจ	ด้านอำนวยการ	57	14.2
	ด้านสนับสนุนบริการฯ	96	24
	ด้านบริการปฐมภูมิ	64	16
	ด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ	60	15
	ด้านการพยาบาล	123	30.8
ประเภทการจ้าง	ลูกจ้างชั่วคราว	68	17
	พนักงานกระทรวง	162	40.5
	พนักงานราชการ	61	15.2
	ลูกจ้างประจำ	15	3.8
	ข้าราชการ	94	23.5

2.พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและคำจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา ในภาพรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านการประสานงานมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) เป็นลำดับแรก ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและคำจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงาในภาพรวม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	SD	ระดับ	ลำดับ
ด้านการวางแผน	3.86	0.58	มาก	2
ด้านการจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ	3.85	0.62	มาก	3
ด้านการสั่งการ	3.79	0.58	มาก	4
ด้านการประสานงาน	3.88	0.60	มาก	1
ด้านการควบคุม	3.78	0.61	มาก	5
ภาพรวม	3.83	0.52	มาก	

3.พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจและคำจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา ในภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89) เป็นลำดับแรก ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจและคำจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา ด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม

ด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	SD	ระดับ	ลำดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.87	0.61	มาก	3
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.88	0.62	มาก	2
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.89	0.65	มาก	1
ด้านความรับผิดชอบ	3.80	0.67	มาก	5
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.82	0.62	มาก	4
ภาพรวม	3.85	0.56	มาก	

4.พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจและคำจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา ด้านปัจจัยคำจูงใจในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย

3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ด้านวิธีการปกครองปัญหามีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) เป็นลำดับแรก ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจและค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา ด้านปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม

ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	SD	ระดับ	ลำดับ
ด้านเงินเดือน	3.79	0.67	มาก	6
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.77	0.56	มาก	7
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.86	0.64	มาก	2
ด้านสถานะภาพการทำงาน	3.81	0.62	มาก	5
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.83	0.61	มาก	3
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.82	0.64	มาก	4
ด้านวิธีการปกครองปัญหา	3.87	0.67	มาก	1
ภาพรวม	3.82	0.54	มาก	

การทดสอบสมมติฐาน

1.พบว่า บุคลากรที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มภารกิจ และประเภทการจ้างที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและค้ำจุนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดง ในตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา

ตัวแปร	F	P-value	ผลการทดสอบ
เพศ	3.909*	0.021	แตกต่างกัน
อายุ	21.422*	0.000	แตกต่างกัน
สถานภาพ	21.422*	0.000	แตกต่างกัน
รายได้เฉลี่ย/เดือน	1.677	0.171	ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	5.791*	0.003	แตกต่างกัน
ประสบการณ์ในการทำงาน	18.499*	0.000	แตกต่างกัน
กลุ่มภารกิจ	10.461*	0.000	แตกต่างกัน
ประเภทการจ้าง	3.836*	0.005	แตกต่างกัน

หมายเหตุ *p < 0.05

2.พบว่าปัจจัยจูงใจกับระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.816$) ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านโอกาสที่จะ

ได้รับความก้าวหน้ากับระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.802, 0.782, 0.753$ และ 0.677 ตามลำดับ) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และมีทิศทางเดียวกัน นั่นคือปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในด้านดังกล่าวเพิ่มขึ้น ระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเพิ่มสูงตามกันในระดับสูง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดง ในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา

ปัจจัยจูงใจ	ระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและค่าจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	0.802**
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.782**
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.753**
ด้านความรับผิดชอบ	0.598**
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า	0.677**

3.พบว่าปัจจัยค่าจูงกับระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและค่าจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.760$) ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน ด้านวิธีการปกครองบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในการทำงานกับระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.701, 0.690, 0.666, 0.665, 0.642$ และ 0.641) และมีทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นั่นคือปัจจัยค่าจูงด้านดังกล่าวข้างต้นเพิ่มขึ้น ระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและค่าจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเพิ่มสูงตามกันในระดับสูง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดง ในตารางที่ 7

ปัจจัยค่าจูง	ระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและค่าจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ด้านเงินเดือน	0.666**
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.690**
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.701**
ด้านสถานภาพการทำงาน	0.587**
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.642**
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.641**
ด้านวิธีการปกครองบัญชา	0.665**

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจและคำจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา ในภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจในระดับมาก โดยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความคิดเห็นในระดับมาก เป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความคิดเห็นในระดับมาก ลำดับสุดท้าย (ลำดับ 5) ด้านความรับผิดชอบมีความคิดเห็นในระดับมาก และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจและคำจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา ด้านปัจจัยคำจูงใจในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยด้านวิธีการปกครองบัญชาที่มีความคิดเห็นในระดับมาก เป็นลำดับแรก รองลงมาด้านนโยบายและการบริหารงานมีความคิดเห็นในระดับมาก ลำดับสุดท้าย (ลำดับ 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความคิดเห็นในระดับมาก

ดังนั้นจึงควรที่ผู้บริหารในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงาควรดำเนินการให้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงใจแก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ มากน้อยตามข้อค้นพบนี้

2. จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและคำจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา จำแนกตามรายได้ ไม่แตกต่างกันแต่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน/รับราชการ กลุ่มภารกิจ และประเภทการจ้าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ข้อค้นพบนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จังหวัดพังงา ในการใช้การบริหารเพื่อจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงานโดยมุ่งให้ความสนใจปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างระดับการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยคำจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงกว่าด้านเงินเดือนซึ่งนั่นหมายความว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในการทำงานมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ ในส่วนนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดสัมพันธ์อันดีในองค์กร เช่น จัดโครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างเข้าใจให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีทักษะสื่อสารด้วยความเข้าใจเพื่อเชื่อมอารมณ์ความรู้สึกกันทำให้สามารถรับฟังผู้ป่วย หรือเพื่อนร่วมงานอย่างเห็นอกเห็นใจได้เป็นอย่างดี และสามารถบริหารจัดการหรือตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องทำให้ช่วยลดความไม่เข้าใจกันหรือลดความขัดแย้งระหว่างกันลงได้

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้คำแนะนำ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้ศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย. ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติมา ปรีดีดิถ. (2534). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- กฤษมา จ้อยช้างเนียม. (2547). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- จิราภรณ์ อ่อนตา. (2548). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) : กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานจังหวัดชลบุรี. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา).
- ชลิตา ด่านทิพารักษ์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคเมี่ยงส่วนภูมิภาค สถาบันเมี่ยงแห่งชาติ กรมการแพทย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- สมาน รังสิ โยภักดิ์. (2540). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา.
- สมาน รังสิโยภักดิ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์. (2544). หลักการบริหารเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- สุภาพ กันธิมา. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สุภาวค์ จันทวานิช. (2548). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเมธ เดียววิเศษ. (2527). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- สุรัตน์จี กุศลระกูล. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษานักวิชาการพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา).
- เสนาะ ดิยาวารี. (2544). หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภิตา เพ็ญทอง. (2545). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อรุณี เกติยะ. (2548). การจูงใจครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด