

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

เรืออากาศเอกหญิง อรวรีย์ สุประดิษฐ์ศักดิ์



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Factors Relating to Work Motivation of Officers at Bhumibol Adulyadej Hospital,
Medical Services of Royal Thai Air Force**

Ft. Lt. Onwaree Supraditsak



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University


2014


หัวข้อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ บัณฑิตที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
กรมแพทย์ทหารอากาศ
ชื่อและนามสกุล เรืออากาศเอกหญิง อรวรีย์ สุประดิษฐ์ศักดิ์
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

 ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)

 กรรมการ
(อาจารย์ ดร. ตักษณา ศิริวรรณ)

 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข็มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว่ำอิสระ** ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

ผู้ศึกษา เรืออากาศเอกหญิง อรวรีย์ สุประดิษฐ์ศักดิ์ รหัสนักศึกษา 2543000190

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย
ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช (2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช (3) ศึกษาแนวทางในการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 348 คน จากจำนวนประชากร 2,673 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าทดสอบแบบทีและแบบเอฟ การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีผลต่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน (3) ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้แก่ ควรมีการพิจารณาปรับเงินเดือนขึ้นตามค่าครองชีพที่สูงขึ้น ควรมีการบรรจุบุคลากรเพิ่ม และควรกำหนดนโยบายในการบริหารที่มีความชัดเจน เหมาะสมต่อสถานการณ์

คำสำคัญ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Independent Study title: Factors Relating to Work Motivation of Officers at

Bhumibol Adulyadej Hospital, Medical Services of Royal Thai Air Force

Author: Flt. Lt. Onwaree Supraditsak; **ID:** 2543000190

Degree: Master of Public factor; **Independent Study advisor:** Dr. Chaloeiphong Misomnai, Associate Professor; **Academic year:** 2014

Abstract

The purposes of this research were to study; (1) the level of motivation to work of officers at Bhumibol Adulyadej hospital; (2) factors associated with the Motivation of working at Bhumibol Adulyadej hospital and (3) recommendation to enhance work motivation of officers at Bhumibol Adulyadej hospital.

Sample 348 of 2,673 officers at the Bhumibol Adulyadej hospital was selected by using accidental sampling and a questionnaire was employed as a data collection instrument. Least Significant Difference and Pearson's Correlation were applied to test the hypotheses and the data was analyzed by the following statistical methods such as frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test and F-test.

Results revealed that (1) the motivation of the Bhumibol Adulyadej hospital medical employees was at high level. (2) Factors associated with motivation of working of officers' Bhumibol Adulyadej hospital such as a current type of work, a career path, admiration, responsibility, work achievements, salary/wage and job stability. (3) Recommendations were : the salary review should be considered following the cost of living , the organization should put more employees in a suitable position and clarify the management policy and appropriate for a current situation.

Keywords: Factor associated, Motivation to work

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย ซึ่งได้ให้ความกรุณาในการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของรายงานการวิจัยด้วยความเอาใจใส่ ผู้วิจัยขอกราบขอขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ให้ความรู้ตลอดหลักสูตรการศึกษา

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทิพรัตน์ เสมสันต์, อาจารย์พัชรี แจ่มพิศ, พันตรีหญิงพรพิมล รัตนชัย ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณครอบครัวสุประดิษฐ์ศักดิ์ และครอบครัวคำแสง ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในสิ่งนี้ พร้อมได้ให้ความสนับสนุนและกำลังใจตลอดมา

อรวิชัย สุประดิษฐ์ศักดิ์

กุมภาพันธ์ 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฆ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	9
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	16
ข้อมูลพื้นฐาน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	35
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	42
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	55
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทงาน รายได้ และอายุการทำงาน	60
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขวิทยา กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	82
ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	85
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	92
สรุปการวิจัย	93
อภิปรายผล	100
ข้อเสนอแนะ	103
บรรณานุกรม	107
ภาคผนวก	109
ก แบบสอบถาม	111
ข แบบประเมินค่า IOC	122
ค Reliability Statistics	130
ง รายนามผู้เชี่ยวชาญ	134
ประวัติผู้ศึกษา	136

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช 24
ตารางที่ 3.1	ตารางแสดงจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช แยกตามประเภทของการปฏิบัติงาน 31
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามเพศ 38
ตารางที่ 4.2	จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามอายุ 39
ตารางที่ 4.3	จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามระดับการศึกษา 39
ตารางที่ 4.4	จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามประเภทงาน 40
ตารางที่ 4.5	จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามรายได้ 40
ตารางที่ 4.6	จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามอายุการทำงาน 41
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม 43
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 44
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน 45
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความยอมรับนับถือ 46

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	47
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน	48
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม	49
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	50
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	51
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ด้านความมั่นคงในงาน ...	52
ตารางที่ 4.17	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ด้านสภาพการทำงาน	53
ตารางที่ 4.18	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ด้านนโยบายและการบริหาร	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม	55
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพยายาม	56
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความมุ่งมั่น	57
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการมีทิศทาง	58
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการมีเป้าหมาย	59
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามเพศ	60
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามอายุ	61
ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความมุ่งมั่น จำแนกตามอายุ	62
ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามระดับการศึกษา	63
ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพยายาม จำแนกตามระดับการศึกษา	65
ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความมุ่งมั่น จำแนกตามระดับการศึกษา	65
ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการมีทิศทาง จำแนกตามระดับการศึกษา	66
ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการมีเป้าหมาย จำแนกตามระดับการศึกษา	67
ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามประเภทงาน	68
ตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยภาพรวม จำแนกตามประเภทงาน	69
ตารางที่ 4.35 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพยายาม จำแนกตามประเภทงาน	70
ตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความมุ่งมั่น จำแนกตามประเภทงาน	71
ตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการมีเป้าหมาย จำแนกตามประเภทงาน	72
ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามรายได้	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้.....	75
ตารางที่ 4.40 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพยายาม จำแนกตามรายได้	76
ตารางที่ 4.41 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความมุ่งมั่น จำแนกตามรายได้	77
ตารางที่ 4.42 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการมีทิศทาง จำแนกตามรายได้	78
ตารางที่ 4.43 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการมีเป้าหมาย จำแนกตามรายได้	79
ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามอายุการทำงาน	80
ตารางที่ 4.45 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพยายาม จำแนกตามอายุการทำงาน	81
ตารางที่ 4.46 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความมุ่งมั่น จำแนกตามอายุการทำงาน	81
ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จ ในงานกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านสุขวิทยา ประกอบด้วย เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหารกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	84
ตารางที่ 4.49 จำนวนร้อยละของข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	85
ตารางที่ 4.50 จำนวนร้อยละของข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน	86
ตารางที่ 4.51 จำนวนร้อยละของข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความก้าวหน้าในงาน	87
ตารางที่ 4.52 จำนวนร้อยละของข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความรับผิดชอบ	88
ตารางที่ 4.53 จำนวนร้อยละของข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	89
ตารางที่ 4.54 จำนวนร้อยละของข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านสภาพการทำงาน	90
ตารางที่ 4.55 จำนวนร้อยละของข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านนโยบายและการบริหาร	91

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	หน้า
		4



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากปัจจุบัน นโยบายทางด้านสาธารณสุขประกันสุขภาพถ้วนหน้าซึ่งถือเป็นสวัสดิการที่รัฐจัดให้บริการด้านสุขภาพให้กับประชาชนโดยไม่มีภาระและรายได้จากนโยบายดังกล่าวทำให้ประชาชนในประเทศไทยในปัจจุบันสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ด้านสาธารณสุขได้มากขึ้น ได้รับการรักษาพยาบาลที่เท่าเทียม ประชาชนมีความรู้และตระหนักในการดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัวมากขึ้น ส่งผลทำให้มีผู้เข้ามาเข้ารับบริการรักษาพยาบาลมากขึ้น ผู้ที่มีหน้าที่ในการให้บริการด้านสาธารณสุขจึงมีบทบาทมากขึ้น โดยเฉพาะในสถานพยาบาลของรัฐซึ่งมีผู้ใช้บริการเป็นจำนวนมาก

การให้การรักษาพยาบาลดูแลผู้ป่วยและผู้รับบริการ เป็นการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานนอกจากจะต้องปฏิบัติงานโดยใช้วิชาชีพที่ต้องผ่านการศึกษาและฝึกฝนจะเกิดทักษะในระดับที่ยอมรับได้และเป็นระดับมาตรฐานสากล แล้วยังจะต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการ ต้องมีความเมตตากรุณาและอุทิศตนให้การช่วยเหลือให้ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการมีอาการดีขึ้น ด้วยเหตุนี้การให้บริการทางการแพทย์จึงเป็นงานที่มีความกดดันจากความต้องการหรือความคาดหวังของผู้รับบริการสูงมาก ในขณะเดียวกันความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าจากการอดนอนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในเวลากลางคืนก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรทางการแพทย์ อาทิเช่น แพทย์ พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล เป็นต้น มีสุขภาพทรุดโทรม มีคุณภาพชีวิตที่ตกต่ำลง เกิดความท้อถอย เบื่อหน่าย และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในปัจจุบันพบว่าบุคลากรทางการแพทย์เหล่านี้มีการลาออกและเปลี่ยนสายงานเป็นจำนวนมาก เหตุการณ์ดังกล่าวข้างต้นนี้ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติภาระหน้าที่ที่เกินขีดความสามารถของบุคลากรทางการแพทย์ ทำให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยล้าในการให้การรักษาพยาบาลคนไข้ที่มารับการรักษาเป็นจำนวนมากในแต่ละวันนั่นเอง

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เป็นโรงพยาบาลในระดับตติยภูมิในสังกัดของกองทัพอากาศ ซึ่งให้การรักษาพยาบาลให้แก่ข้าราชการ ครอบครัว และประชาชนทั่วไป ซึ่งปัจจุบันมีผู้มารับบริการเป็นจำนวนมาก ประกอบด้วยบุคลากรทางการแพทย์ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล นักเทคนิคการแพทย์ นักกายภาพบำบัด ผู้ช่วยพยาบาล

เจ้าหน้าที่อื่นๆ ทั้งสิ้นจำนวน 2,673 คน ในปี พ.ศ.2556 พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มีอัตราการลาออกจากราชการจำนวนทั้งสิ้น 84 คน โดยบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการ ด้านสุขภาพมีอัตราการลาออก การเปลี่ยนสายงาน มากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ในปี พ.ศ.2556 ผู้ช่วยการพยาบาลเป็นบุคลากรที่มีอัตราการลาออกจากราชการมากที่สุดจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14 รองลงมาคือพยาบาลวิชาชีพ มีบุคลากรลาออกจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 3 และแพทย์มีบุคลากรที่ลาออกจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2 (กำลังพลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช, 2557) ซึ่งการมีบุคลากรที่ลาออกหรือเปลี่ยนสายงาน ถือเป็นการสูญเสียทรัพยากรบุคคลออกจาก องค์กร

ในการดำเนินกิจการใดๆ ก็ตาม มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ โดยทรัพยากรในการบริหาร ตามหลัก 4 M คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) ซึ่งคนนับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้ดำเนินกิจการทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือบริการ ซึ่งมนุษย์แต่ละคนมีความรู้ ทักษะ ทักษะที่แตกต่างกัน การทำงานในองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพ สูงสุด ก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการดำรงชีวิต และได้รับการ ยอมรับจากเพื่อนและสมาชิกในองค์กร ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรหรือ การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรภายในองค์กร จึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน

แรงจูงใจ คือ แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการ ตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่สัมฤทธิ์ผลและ สร้างผลิตภาพในการให้บริการทางการแพทย์ซึ่งสิ่งที่ตอบสนองเหล่านี้จะประกอบด้วยปัจจัย แห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเติบโตในหน้าที่การงานและ อาชีพในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสุขอนามัยที่ป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น ในขณะที่เดียวกันปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ก็เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

การศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กรจึงมีประโยชน์ในการช่วยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ปัจจัยที่มีอิทธิพลกำหนดลักษณะและวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากรทางด้านการ แพทย์และความเข้าใจผลของแรงจูงใจต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานจะช่วยให้สามารถบริหารจัดการ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วย ในการจัดสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานให้เป็นไปในแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคคล

มีแรงจูงใจในการทำงานรวมทั้งการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการทำงาน และช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และการอุทิศตนให้กับการทำงานที่องค์กรมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรร่วมกัน

จากที่กล่าวมาแล้วในข้างต้นจะเห็นได้ว่าการทำงานจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในงาน ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรทางการแพทย์ของผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจได้นั้น จำเป็นต้องทำการศึกษาวิจัยเพื่อให้ทราบว่าปัจจัยอะไรบ้างที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศได้บ้าง

ในการนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศว่าประกอบด้วยปัจจัยใดบ้าง การทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จะช่วยสร้างองค์ความรู้ทางด้านการบริหารองค์การภายใต้บริบทของสังคมไทย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการและเทคนิคในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารองค์การต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

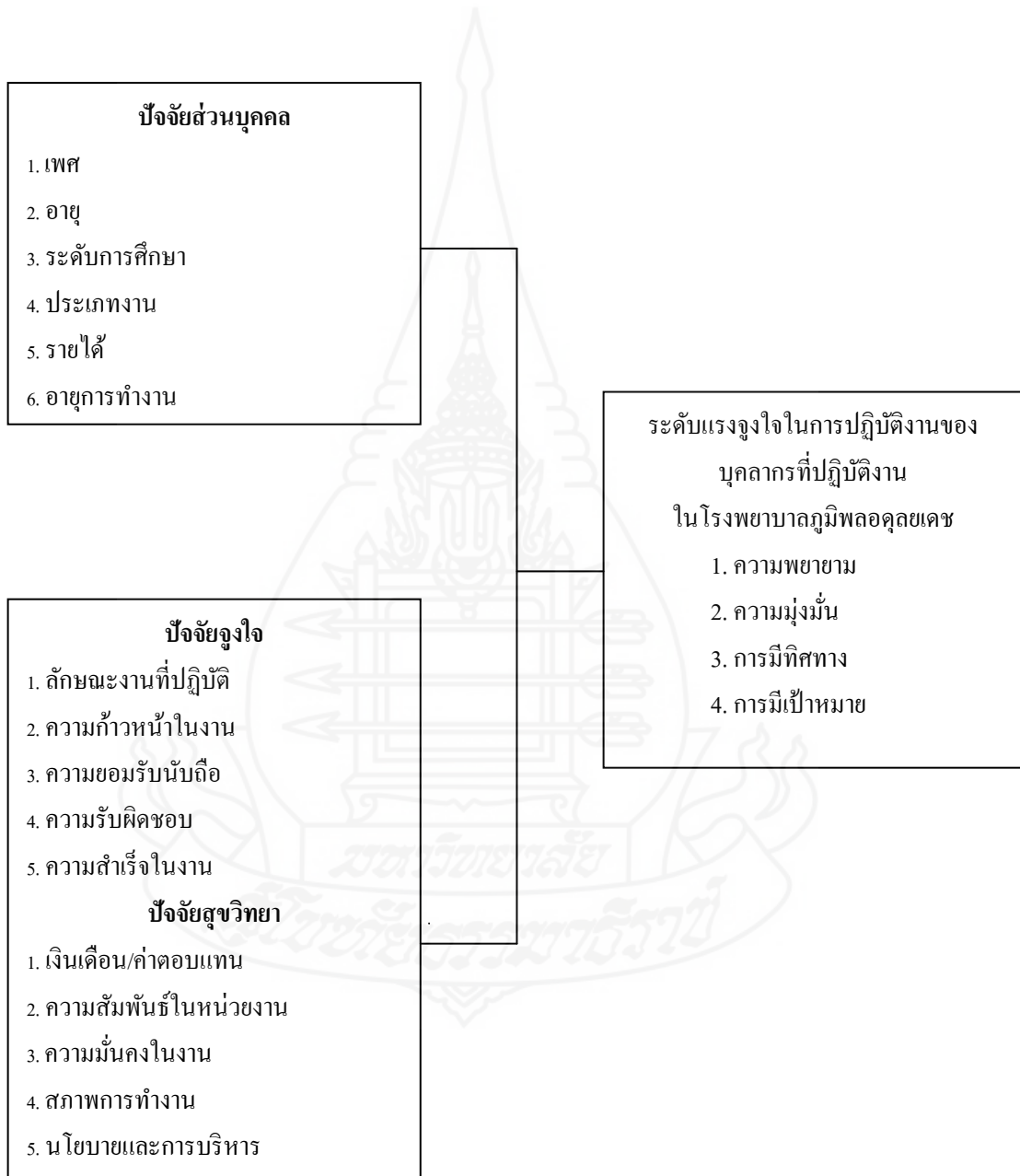
2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้แนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีทวิปัจจัยของ Frederick Herzberg ตามกรอบความคิดดังภาพ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ แบ่งขอบเขตออกเป็น ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ขอบเขตด้านพื้นที่ และขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษา

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจ แบ่งเป็น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในงาน และปัจจัยสุขวิทยา แบ่งเป็น เงินเดือน /ผลตอบแทน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหาร โดยใช้กรอบแนวคิดของทฤษฎีทวิปัจจัย ของ Frederick Herzberg

4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล นักเทคนิคการแพทย์ นักกายภาพบำบัด ผู้ช่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ และบุคลากรวิชาชีพอื่นๆ จำนวนทั้งสิ้น 2,673 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ตัวแทนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 348 คน คำนวณจากสูตรการคำนวณของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษา การศึกษาครั้งนี้มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามตั้งแต่เดือน ธันวาคม – มกราคม 2558 เป็นระยะเวลา 2 เดือน รวมระยะเวลาตลอดการศึกษาทั้งสิ้น 6 เดือน

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ไว้ดังนี้

5.1 โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช หมายถึง โรงพยาบาลภายใต้สังกัดของกรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทางอากาศ ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 171 ถนนพหลโยธิน แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 10220

5.2 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทยทหารอากาศ โดยรวมทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการแพทย์และที่ไม่ใช่ปฏิบัติหน้าที่ทางการแพทย์

5.2.1 บุคลากรทางการแพทย์ หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการแพทย์ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล นักเทคนิคการแพทย์ นักกายภาพบำบัด ผู้ช่วยการพยาบาล เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ ได้แก่ เจ้าหน้าที่เวรเปล เจ้าหน้าที่เวรประจำตึก

5.2.2 บุคลากรวิชาชีพอื่นๆ หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ทางการแพทย์ ได้แก่ วิศวกร เจ้าหน้าที่เวชระเบียน ประชาสัมพันธ์

5.3 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ มีดังนี้

5.3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานมีความน่าสนใจ ไม่ซ้ำซาก ทำทหายความสามารถให้ลงมือทำ งานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่แปลกใหม่ สามารถกระทำ ได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

5.3.2 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้รับโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม ได้พัฒนาทักษะในการทำงาน

5.3.3 ความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน โดยรับรู้ได้จากการแสดงพฤติกรรมในรูปแบบของ การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี เลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือน หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

5.3.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงการเอาใจใส่จดจ่อตั้งใจ มุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน การศึกษาเล่าเรียนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ภายในระยะเวลาที่กำหนด

5.3.5 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยดี สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.4 ปัจจัยสุขวิทยา หมายถึง ปัจจัยที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่ไม่ได้เป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างมีแรงจูงใจแต่อย่างใด มีดังนี้

5.4.1 เงินเดือน/ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของพนักงาน

5.4.2 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การติดต่อทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี

5.4.3 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานในองค์กรตลอดอายุการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

5.4.4 สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น บรรยากาศ แสง ความสะอาดของสถานที่ รวมไปถึงการมีอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

5.4.5 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การวางแผนบริหารองค์กรที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

5.5 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความตั้งใจอย่างจริงจังของบุคคลซึ่งจะแสดงออกถึงการกระทำใดๆ อย่างมีเป้าหมาย หรือเป็นความรู้สึกหรือความพร้อมที่จะทำงานเพื่อความสัมฤทธิ์ของเป้าหมาย แรงจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

5.5.1 ความพยายาม หมายถึง ความอดสาหะในงานของบุคคล ทำโดยความมานะบากบั่น ไม่ย่อท้อ ซึ่งแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน

5.5.2 ความมุ่งมั่น หมายถึง ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน ความตั้งใจในอันที่จะทำสิ่งใดๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยทุ่มเทร่างกาย แรงใจและกำลังสติปัญญา โดยจะแสดงพฤติกรรมออกมาผ่านความมานะบากบั่น ความอดทนต่อความเหน็ดเหนื่อย และกล้าหาญฟันฝ่าอุปสรรค

5.5.3 การมีทิศทาง หมายถึง การมีแนวทางในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดว่าบุคคลเลือกกระทำและทุ่มเทร่างกายแรงใจให้พฤติกรรมอะไร

5.5.4 การมีเป้าหมาย หมายถึง การมีพฤติกรรมในทิศทางที่มุ่งสู่เป้าหมายที่ยึดมั่น การกำหนดสิ่งต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

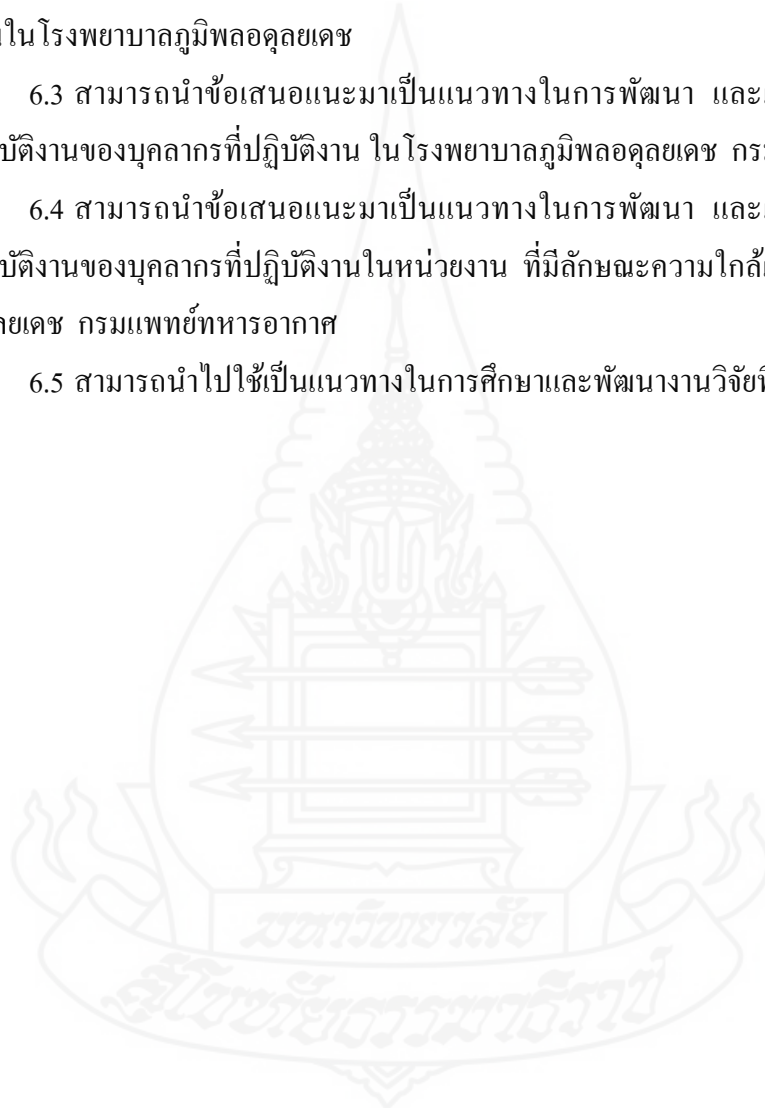
6.1 ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดช

6.2 ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

6.3 สามารถนำข้อเสนอแนะมาเป็นแนวทางในการพัฒนา และเสริมสร้างแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

6.4 สามารถนำข้อเสนอแนะมาเป็นแนวทางในการพัฒนา และเสริมสร้างแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ที่มีลักษณะความใกล้เคียงกับโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

6.5 สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและพัฒนางานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรม และเอกสารต่างๆ ได้แก่ หนังสือ ตำรา เอกสารผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัย และสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลพื้นฐานโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การทำงานของบุคคลหนึ่งจะไม่มีโอกาสประสบผลสำเร็จเลย หากบุคคลนั้นมีความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น ขาดเป้าหมายในการทำงาน รวมทั้งยอมแพ้ต่ออุปสรรคต่างๆ โดยง่าย ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีความตั้งใจและมีพลังอย่างเต็มเปี่ยมที่จะทำงานหนึ่งๆ และพร้อมที่จะต่อสู้กับอุปสรรคทั้งปวงอย่างไม่ย่อท้อ ย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จสูงในการทำงานนั้น ความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสองนี้คือ คุณลักษณะทางจิตวิทยาที่เรียกว่า **แรงจูงใจในการทำงาน** (ชูไชย สมितिไกร, 2554 : 273)

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ชูไชย สมितिไกร (2554 : 274) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ พลังที่มีแหล่งกำเนิดจากภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมของการทำงาน รวมทั้งกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้มและระยะเวลาของพฤติกรรมการทำงานนั้น

ปลาวดี มนตรีวัต (2554 : 6) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การชักนำให้บุคคลมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ โดยอาจจูงใจด้วยพลังผลักดันจากภายนอกตัวบุคคล เช่น คำจ้ำจรัสรางวัลหรือด้วยพลังจากภายในหรือกระบวนการความคิดของบุคคลเอง เช่น ความภูมิใจในตนเอง หรือจากพลังผลักดันทั้งภายในและภายนอกผสมกัน

ภาวินี เพชรสว่าง (2552 : 54) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือ ความปรารถนา ความตั้งใจของคนที่ยพยายามแสดงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมาย หรือได้ผลลัพธ์ที่ตนต้องการ หรือ ถ้าความหมายของพฤติกรรมองค์การ แรงจูงใจหมายถึง ความตั้งใจ เต็มใจที่จะลงแรง พยายามตอบสนองเป้าหมายขององค์การ ซึ่งความต้องการนั้นต้องตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลด้วยนั่นเอง

ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2556 : 29) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ ความต้องการของบุคคลที่จะกระทำบางสิ่ง บางอย่าง อย่างมีเงื่อนไข คือ ความสามารถในการกระทำเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในความต้องการ (Need) ของบุคคลนั้น

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข (2554 : 79) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง (Goals) นักจิตวิทยามีความเชื่อว่า มนุษย์หรือสัตว์ก็ตาม เมื่ออยู่ในสภาวะที่ได้รับการจูงใจ จะต้องมีความกระตือรือร้นและขวนขวายในการทำกิจกรรม หรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จไปสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ

พัชสิริ ชมพุกา (2552 : 176) อธิบายว่า การจูงใจ คือ การผลักดันให้เกิดการกระทำในทิศทางที่ต้องการด้วยใจ ซึ่งการจูงใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ทิศทางของการกระทำ (Direction) การใช้แรงพยายาม (Intensity) และความต่อเนื่อง (Persistence) ในการกระทำนั้น

จากนิยามข้างต้นอาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนา ความตั้งใจของบุคคลที่ยพยายามแสดงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบทิศทาง ความเข้มและระยะเวลาของพฤติกรรมนั้น

1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ชูไชย สมितिไกร (2554 : 274) อธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1) ทิศทาง (Direction) ซึ่งเป็นสิ่งกำหนดว่าบุคคลจะเลือกกระทำและทุ่มเทแรงกายแรงใจให้พฤติกรรมอะไร

2) ความเข้ม (Intensity) หมายถึง ระดับความทุ่มเทและความพยายามของบุคคลในการทำงานหนึ่งๆ

3) ความยืนหยัด (Persistence) หมายถึง สิ่งที่ยืนยันว่าบุคคลมีความมุ่งมั่นและความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานต่างๆ บุคคลที่มีความยืนหยัดจะสามารถทำงานได้ในระยะเวลาที่ยาวนาน

ปภาวดี มนตรีวัต (2554 : 21-22) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความตั้งใจอย่างจริงจังของบุคคลที่จะแสดงออกถึงการกระทำอย่างมีเป้าหมาย หรือร่วมกิจกรรมใดๆ ในงานเป็น

ความรู้สึกร่วมของความพร้อมหรือความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย แรงจูงใจประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ

- 1) ความพยายาม หมายถึง ความอดุสาหะในงานของบุคคล ซึ่งย่อมแตกต่างกันไปตามแต่ลักษณะงาน
- 2) ความมุ่งมั่น หมายถึง ความไม่ย่อท้อในการทำงาน ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน
- 3) การมีทิศทาง หมายถึง การทำงานที่ไม่สะเปะสะปะ สอดคล้องกับที่องค์กรกำหนดไว้
- 4) การมีเป้าหมาย หมายถึง การทำงานที่บุคลากรมีพฤติกรรมสอดคล้องหรือส่งเสริมในทางเป้าหมายขององค์กร เช่น การทำงานอย่างสร้างสรรค์ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Productivity) หรือการมาทำงานตามที่องค์กรกำหนด

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552 : 56) กล่าวว่า แรงจูงใจสามารถแบ่งองค์ประกอบย่อยได้ 3 ส่วนคือ

- 1) ทิศทางหรือเป้าหมาย (Direction) คือสิ่งที่คนเราเลือกจะทำจากหลากหลายทางเลือกที่เป็นไปได้ เช่น การเลือกที่จะทำรายงาน หรือการอ่านหนังสือเล่น
- 2) ความเข้ม (Intensity) เป็นความชัดเจนหรือความพยายามในการตอบสนอง ตามทางเลือกที่ได้ตัดสินใจไปแล้ว ซึ่งคนสองคนที่มีเป้าหมายเหมือนกันแต่อาจแสดงออกถึงความพยายามแตกต่างกัน
- 3) ความคงอยู่ (Persistence) ความคงอยู่ของพฤติกรรม และระยะที่คนเรา จะมีความพยายามในการแสดงพฤติกรรมนั้นอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น บางคนมีเป้าหมายของพฤติกรรมและมีความเข้มสูง แต่แสดงพฤติกรรมนั้นได้ไม่นาน

1.3 กระบวนการจูงใจ

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข (2554 : 81-82) อธิบายว่า บุคคลแต่ละคนจะได้รับการกระตุ้นให้ทำอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการของเขา ความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เป็นสิ่งที่ชักนำหรือควบคุมบุคคลนั้นให้ไปถึงเป้าหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการ กระบวนการดังกล่าวนี้ เรียกว่า กระบวนการจูงใจ

ในการที่จะศึกษาเรื่องกระบวนการจูงใจนั้น นักจิตวิทยามักจะสนใจที่ศึกษาตรงแรงจูงใจที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมออกมา ทั้งนี้เป็นเพราะสามารถจะสังเกตได้ และการศึกษาที่ ต้องอาศัยการอนุมาน ซึ่งเชื่อมโยงจากพฤติกรรมที่แสดงออกเท่านั้น มีข้อสังเกตดังนี้

1) การแสดงออกของแรงจูงใจนั้นแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรม และแตกต่างกันไปตามตัวบุคคลในวัฒนธรรมเดียวกันด้วย ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจหลายอย่างได้มาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ และการแสดงออกซึ่งแรงจูงใจต้องเรียนรู้อีกเช่นเดียวกัน

2) แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจจะทำให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน เช่น ขณะที่อยู่ในอารมณ์โกรธนั้น คนบางคนอาจจะชกหน้าฝ่ายตรงข้าม แต่บางคนอาจเดินหนีเฉยๆก็ได้

3) แรงจูงใจที่ไม่เหมือนกันอาจทำให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาเหมือนกัน เช่น คนที่เดินยืมเข้ามาหาเราอาจจะยืมให้ด้วยใจจริง หรือมิฉะนั้นก็อาจจะยืมให้เราตายใจได้

4) แรงจูงใจหลายอย่างอาจจะแสดงออกมาในรูปแบบของการปลอมแปลงก็ได้ เช่น การที่คนงานบางคนชอบมาสายอาจจะมิใช่เพราะต้องการที่จะมาสายจริงเสมอไป แต่อาจต้องการเรียกร้องความสนใจจากผู้จัดการบ้างก็ได้

5) การแสดงพฤติกรรมแต่ละอย่างออกมานั้นอาจได้รับแรงจูงใจหลายอย่าง เช่น การที่นักบินอวกาศเสี่ยงชีวิตไปเหยียบดวงจันทร์ก็อาจจะมิใช่เพราะอยากเป็นมนุษย์คนแรกที่ได้เหยียบพื้นดวงจันทร์ แต่อาจมีแรงจูงใจอื่นๆ อีกหลายอย่าง เช่น อยากรู้ อยากเห็นสิ่งใหม่ๆ อยากมีชื่อเสียง อยากร่ำรวย หรืออยากสร้างประโยชน์ทางด้านวิทยาศาสตร์แก่มนุษยชาติ เป็นต้น

1.4 ประโยชน์การจูงใจบุคลากร

กันตยา เพิ่มผล (2550 : 93-94) กล่าวว่า การจูงใจเป็นภาระหน้าที่สำคัญอันหนึ่งของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การ เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคลากรในองค์การได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่มีกำลังใจดีขึ้น โดยประโยชน์ของแรงจูงใจมีดังนี้

1) เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์การ และแก่มุ่คณะเป็นการสร้างพลังงานร่วมกันของกลุ่ม

2) ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี

3) สร้างกำลังขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์การ

4) ช่วยเสริมสร้างความจงรักภักดีให้กับองค์การ

5) ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการทำปฏิบัติงาน

6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์กร

7) ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจ ในการทำงานเพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่ควบคู่กับหัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น

8) การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

1.5 แนวทางการจูงใจบุคลากร

ปภาวดี มนตรีวัต (2554 : 19-21) อธิบายว่า องค์กรสามารถจูงใจบุคลากรโดยพิจารณาแนวทางการจูงใจสำคัญ ได้แก่ การจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอกตัวบุคลากร การจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคลากร และการจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในประกอบกัน

1) การจูงใจที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล นั่นก็คือ บุคลากร “ถูกกระทำ” ให้มีการจูงใจ และเครื่องมือที่ใช้ในการจูงใจก็คือการให้คุณและโทษด้วยสิ่งตอบแทนที่มีใช้ตัวเงิน โดยผ่านทางโครงสร้างและกระบวนการ การจูงใจด้วยวิธีนี้จึงมีพื้นฐานอยู่บนความกลัวและการให้รางวัลเป็นหลัก โดยองค์กรควรพิจารณาจัดระบบการให้คุณให้โทษที่มีลักษณะสำคัญ คือ

(1) ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว (Rapid learning) หมายถึง เป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรรับทราบได้ในทันทีว่าการให้โทษนั้นเป็นผลมาจากพฤติกรรมเขา

(2) อัตราการตอบสนองสูง (High response rate) หมายถึง วิธีที่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ในระดับสูง โดยองค์กรสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

(3) ความสม่ำเสมอในการตอบสนอง (High response stability) วิธีที่ใช้ควรส่งผลให้เกิดความสม่ำเสมอในพฤติกรรมของบุคลากร

(4) อัตราการละเลิกพฤติกรรมต่ำ (Low extinction rate) บุคคลยังคงแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่อไป แม้องค์กรจะงดการให้รางวัลเป็นการชั่วคราว

2) การจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคลากรเอง นั่นก็คือ บุคลากรจูงใจตนเอง โดยมีให้ปัจจัยภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งในกรณีนี้ปัจจัยภายในตัวบุคคลที่สำคัญได้แก่ ความต้องการตามธรรมชาติของตัวบุคคลเอง โดยในการจูงใจองค์กรควรพิจารณาประเด็นย่อยประกอบ

(1) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วมีโอกาสน้อยกว่าในการจูงใจ ฝ่ายบริหารควรตระหนักว่าเมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองจนบุคคลเกิดความพอใจอย่างมาก ความต้องการนั้นจะไม่สามารถหรือไม่ส่งผลในการจูงใจ (demotivating) เช่น การจูงใจด้วยเงินย่อมไม่ได้ผลการผู้ที่ได้รับตอบแทนสูงมาก ซึ่งองค์กรควรพิจารณาจูงใจ

ด้วยการตอบสนองความต้องการอื่นแทน เช่น ความต้องการมีชื่อเสียงหรือความต้องการตระหนักรู้ โดยการมอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำเป็นต้น

(2) ความต้องการมักมีลักษณะเชื่อมโยงกัน ความเชื่อมโยงเกาะเกี่ยวกับของความต้อกร (Cluster) มักเกิดขึ้นระหว่างความต้อกรสองระดับ คือ ความต้อกรระดับต่ำกว่าและความต้อกรเหนือกว่า 1 ระดับ เช่น ความต้อกรทางกายภาพและความต้อกรความมั่นคงปลอดภัย ฉะนั้นองค์กรควรทำความเข้าใจความเกาะเกี่ยวเชื่อมโยงนี้เพื่อสามารถตอบสนองได้อย่างเหมาะสม

(3) ความต้อกรระดับสูงสุดมักสามารถชักจูงใจได้เสมอ ความต้อกรระดับสูงสุดนี้ เช่น ความต้อกรตระหนักรู้ของมาสโลว์ หรือความต้อกรเจริญงอกงามของอัลเดอร์เฟอร์ มักเป็นความต้อกรที่ไม่มีขอบเขต นั่นคือ สามารถใช้ในการจูงใจได้เสมอต่างกับความต้อกรอื่น ซึ่งถ้าได้รับการตอบสนองเต็มที่จะไม่มีผลในการจูงใจ

(4) ความต้อกรบางอย่างสามารถสร้างได้ องค์กรควรตระหนักรู้ว่าสามารถสร้างความต้อกรบางอย่างให้เกิดขึ้นในตัวของคนได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้อกรความสำเร็จ (Need for Achievement-N Ach) ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อผลงานขององค์กรโดยถ้าคนสามารถเรียนรู้ที่จะคิด พุด และทำ อย่างคนทำงานที่มุ่งมั่นต่อความสำเร็จ ในที่สุดความต้อกรความสำเร็จของคนจะมึระดับสูงขึ้นได้

3) การจูงใจที่เกิดจากผลของปฏิกิริยาโต้ตอบระหว่างปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน นั่นก็คือผลจากปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นระหว่างงานที่ฝ่ายบริหารมอบหมายให้บุคลากรทำและความต้อกรส่วนตัวของบุคลากรเอง การจูงใจด้วยวิธีนี้เป็นการผสมระหว่างปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในตัวบุคลากรเอง โดยปัจจัยภายนอกหมายถึงสิ่งที่องค์กรจัดให้ และปัจจัยภายในหมายถึงกระบวนการทางความคิดของบุคลากร เพื่อให้การจูงใจด้วยแนวทางนี้ประสบความสำเร็จควรพิจารณาเงื่อนไขดังนี้

(1) การสร้างความรู้สึกมั่นใจให้กับบุคลากร ทั้งนี้เพราะความมั่นใจส่งผลต่อการทำงานและความหวังของบุคลากร โดยความมั่นใจของบุคลากรจะอยู่ในระดับต่ำเมื่อขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์จำเป็นในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องกัน ไม่ทราบวิธีการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งไม่เข้าใจว่าองค์กรต้องการผลงานในลักษณะใด การเสริมความมั่นใจสามารถกระทำได้โดยการจัดให้บุคลากรให้เข้าการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จัดหาทรัพยากรให้เหมาะสม แนะนำวิธีทำงานร่วมกันเป็นทีม กำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน รับฟังปัญหาพร้อมทั้ง

ให้คำแนะนำ เพื่อช่วยให้บุคลากรมองเห็นโอกาสหรือมีความคาดหวังสูงขึ้นว่าจะสามารถทำงานได้อย่างสำเร็จ

(2) การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างรางวัลกับผลงาน ผู้บริหารควรทำให้บุคลากรมั่นใจว่า ผลงานย่อมนำไปสู่รางวัลอย่างแน่นอน โดยให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลงาน ข้อมูลเกี่ยวกับรางวัลหรือผลตอบแทนระดับต่างๆ ตามระดับผลงานเพื่อไม่ให้เกิดความลังเลในการเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน

(3) การสร้างความมีคุณค่าของรางวัล ปัญหาอาจเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรเห็นว่ารางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับไม่มีคุณค่าเพียงพอ ซึ่งองค์การอาจป้องกันได้โดยจัดสรรรางวัลที่มีคุณค่าให้ หมายถึงการจัดรางวัลที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างมากหรือเกินความคาดหมาย เป็นสิ่งจำเป็นที่องค์การจะต้องทำความเข้าใจความต้องการของบุคลากรก่อนกำหนดรางวัล เพื่อสามารถจัดสรรรางวัลได้อย่างเหมาะสม

(4) การดูแลให้มีความเป็นธรรมในสิ่งที่ได้รับจากงาน โดยที่บุคคลจะประเมินตนเองเปรียบเทียบกับคนอื่นๆ ตลอดเวลา และพิจารณาว่าแรงงานที่ตนใช้ไปในงานสิ่งที่ได้รับจากงานเมื่อเทียบกับคนอื่นๆ แล้วมีความเป็นธรรมเพียงไร หากพบไม่เป็นธรรม บุคคลอาจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้เกิดความเสมอภาค ลดความพยายามหรือความมุ่งมั่นในการทำงานน้อยลง หรือปฏิบัติงานไปเรื่อยๆ โดยที่ไม่มีความกระตือรือร้น ฉะนั้นองค์การจึงควรดูแลให้สิ่งที่บุคลากรได้รับมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานด้วย

1.6 อุปสรรคของแรงจูงใจในการทำงาน

กันตยา เพิ่มผล (2550 : 95-97) อธิบายว่า โดยปกติมนุษย์จะต้องหาวิธีการต่างๆ ที่สนองความต้องการและทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความต้องการบางอย่างก็ได้รับการตอบสนองง่ายดาย แต่ความต้องการบางอย่างก็ยากที่จะตอบสนอง เพราะอุปสรรค ดังนี้

1) อุปสรรคจากภายนอก (Outer Obstacles) อุปสรรคจากภายนอกตัวบุคคลอาจแบ่งได้ดังนี้

(1) อุปสรรคที่เกิดจากเหตุการณ์หรือสิ่งของต่างๆ ที่ไม่ใช่บุคคลซึ่งอาจเข้ามาเกี่ยวข้องทำให้ชีวิตมนุษย์เกิดความยุ่งยากและไม่สามารถบรรลุเป้าหมายชีวิตได้ เช่น ภาวะการว่างงานทำให้รายได้ไม่เพียงพอ การเก็บภาษีราคาแพงๆ ทำให้ประชาชนรายได้น้อยไม่พอใจ ทั้งๆ ที่สถานการณ์เหล่านี้เกิดจากภาวะเงินเฟ้อก็ได้ แต่บุคคลมักจะโยกความไม่พอใจไปที่บุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น รัฐบาล หรือนายกรัฐมนตรี

(2) อุปสรรคที่มาจากบุคคลอื่นในการทำงานในองค์กรนั้น บุคคลต่างๆ ที่เป็นสมาชิกขององค์กรจะต้องพึ่งพอาศัยซึ่งกันและกัน แต่ในบางครั้งพฤติกรรมของบุคคลหนึ่ง

อาจทำให้บุคคลอื่นเขาไม่พอใจ เช่น ผู้บังคับบัญชาที่ชอบจู้จี้คอยตรวจงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ก็อาจจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไม่พอใจ

(3) กฎเกณฑ์ต่างๆ ในการทำงานในองค์กรนั้น องค์กรจะต้องสร้างกฎเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างให้ทุกคนนำไปปฏิบัติ ซึ่งกฎเกณฑ์เหล่านี้อาจขัดจาก ความคาดหวังและความต้องการของบุคคล ขัดกับบุคลิกภาพที่บุคคลได้รับการอบรมเลี้ยงดูมาจาก ครอบครัวก็ได้ เช่น บุคคลที่มาจากครอบครัวที่มีการเลี้ยงดูอย่างอิสระไม่ค่อยมีระเบียบวินัยรู้สึกไม่พอใจหัวหน้าที่ออกคำสั่งให้ทำตาม

2) อุปสรรคจากภายใน (Inner Obstacles) บุคคลแต่ละคนได้รับการเลี้ยงดู มาแตกต่างกัน ดังนั้นอุปนิสัยบุคลิกภาพย่อมแตกต่างกันออกไป อุปสรรคที่เกิดจากตัวบุคคลมีดังนี้

(1) ความไม่สมดุลทางด้านความสามารถ บุคคลมากมายที่ต้องผิดหวัง เพราะความสามารถไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ ดังนั้นความต้องการของบุคคลจะไม่ประสบความสำเร็จหากตั้งเป้าหมายไว้เกินความสามารถของตนเอง

(2) ลักษณะนิสัยบางอย่าง เช่น บุคคลที่ขี้อายหรือคนที่วิตกกังวล เมื่อถูกมอบหมายงานให้ไปพูดต่อคนจำนวนมากก็อาจจะทำได้ไม่ดี

(3) ความต้องการและความสนใจของบุคคล ในบางครั้งบุคคลมีความต้องการหลายอย่าง เมื่อถูกบังคับให้เลือกเพียงอย่างเดียวก็อาจไม่พอใจได้

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ

2.1.1 ทฤษฎีทวีปัจจัย ของเฟรดเดอริค เฮอ์เบิร์ต (Two Factors Theory)

ซูไซ สมิตทิกอร์ (2554 : 276-278) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นผลมาจากธรรมชาติของตัวงาน มิได้มาจากรางวัลภายนอกแต่อย่างใด แนวคิดทฤษฎีนี้เป็นผลมาจากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคน เกิดจากกลุ่มปัจจัยที่แยกออกจากกัน 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor)

1) ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่ไม่ได้เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจแต่อย่างใด ประกอบด้วย

(1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company policy and administration) เช่น การวางแผนบริหารองค์กรที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

(2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม มีความโอบอ้อมอารี และสามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

(3) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relationship with others) หมายถึง การติดต่อทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความเข้าใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

(4) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น บรรยากาศ ความสะอาดของสถานที่ รวมไปถึงอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและพร้อมใช้งานตลอดเวลา

(5) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นของเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พอใจของพนักงาน

(6) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Safety) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานในองค์กรตลอดอายุการทำงาน รวมทั้งลักษณะที่ไม่เสี่ยงอันตรายจนเกินไป

(7) สถานภาพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นได้รับการยอมรับนับถือในสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ประกอบด้วย

(1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลได้แสดงความสามารถในการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้จนสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและความพึงพอใจ ซึ่งจะทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานต่อไป

(2) ความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นในสังคม โดยรับรู้ในพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปการยกย่อง ชมเชย การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือน รางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ การประกาศเกียรติคุณ หรือการแสดงออกอื่น

(3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีงานที่ท้าทายความสามารถ รวมถึงการได้รับอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน

(4) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสให้ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น

(5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่มีความน่าสนใจ ไม่ซ้ำซากจำเจ ท้าทายความสามารถ งานที่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่มีความแปลกใหม่

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้นำปัจจัยด้านปัจจัยสุขวิทยา ได้แก่ เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน นโยบาย และการบริหาร มาใช้เป็นตัวแปรต้นในการศึกษาวิจัย เนื่องจากมีความสอดคล้องกับลักษณะขององค์การที่ใช้ในการศึกษา

2.2 การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ซูไชย สมितिไกร (2554 : 286-299) กล่าวว่า กลยุทธ์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจได้ผสมผสานแนวคิดและหลักการของทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานต่างๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร มี 3 ประเภทดังต่อไปนี้

2.2.1 กลยุทธ์การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน

การจูงใจบุคลากรด้วยการให้รางวัลตอบแทน นับได้ว่าเป็นกลยุทธ์ดั้งเดิมที่มีการใช้แพร่หลายที่สุด ในสมัยโบราณเมื่อสงครามเสร็จสิ้นและได้รับชัยชนะตามเป้าหมาย กษัตริย์ผู้ครองแผ่นดินก็มักจะพระราชทานเงินทอง ซ้าง ม้า ที่ดินและของมีค่าอื่นๆ ให้แก่ขุนศึกแม่ทัพนายกอง เพื่อเป็นการปูนบำเหน็จรางวัล ในสมัยปัจจุบันก็ยังมีอยู่แต่เปลี่ยนรูปแบบเป็นโบนัส หุ้่น หรือการส่งไปท่องเที่ยวต่างแดน รูปแบบการให้รางวัลจะมีผลต่อแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของบุคลากรหรือไม่ต้องอาศัยการวิเคราะห์อย่างรอบคอบ ประการแรกสุดที่ต้องคำนึงถึงก็คือ คุณลักษณะของรางวัลตอบแทนที่จะมอบให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดผลและมีคุณค่าตามที่ต้องการ

1) คุณลักษณะของรางวัลตอบแทน

(1) มีคุณค่าสำหรับผู้ได้รับ (Valuable) ตามแนวคิดทฤษฎีความคาดหวัง รางวัลตอบแทนที่ดีจะต้องมีคุณค่า มีความน่าดึงดูดใจ และมีความสำคัญแก่ผู้ได้รับ กล่าวอีกนัยหนึ่ง จะต้องเป็นสิ่งที่บุคลากรปรารถนาจะได้รับเป็นอย่างมาก มิใช่สิ่งที่ธุรกรรมค่างานไร้อรรถประโยชน์ใดก็ตาม ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการได้กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารองค์การจะต้องทราบความต้องการของบุคลากรเสียก่อนเพื่อให้การเสนอรางวัลตอบแทนเกิดผลดีที่สุด

(2) มีความเป็นธรรม (Equitable) ตามแนวคิดทฤษฎีความเสมอภาค บุคคลที่ได้รับรางวัลตอบแทนควรจะรู้สึกว่าการได้รับมีความคุ้มค่ากับสิ่งที่เขาได้ลงทุนลงแรงกระทำให้แก่องค์การ กล่าวคือ รางวัลตอบแทนที่มอบให้แก่บุคลากรควรจะมีค่าเหมาะสมกับผลงาน ความอดุสาหะ ความสามารถ ทักษะและคุณสมบัติอื่นของบุคลากร หากบุคคลรู้สึกว่าสิ่งที่ได้รับไม่เป็นธรรมแก่ตัวเขาเสียแล้ว ก็อาจส่งผลให้เกิดความท้อถอยหมดกำลังใจลงได้

(3) มีความเป็นไปได้ (Attainable) รางวัลที่ดีควรเป็นสิ่งที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถที่จะไขว่คว้าเอื้อมหยิบมาได้ หากได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ดังนั้นตามทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย องค์การไม่ควรตั้งเป้าหมายในการทำงานที่เป็นไปไม่ได้ในสายตาของบุคลากร เพราะมีจะนั้นจะหมดกำลังใจเสียแต่แรก

(4) มีความยืดหยุ่น (Flexible) รางวัลตอบแทนที่ดีควรจะมีค่าที่ยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และความต้องการของบุคลากรได้ ไม่ว่าจะเป็นชนิดและปริมาณของรางวัลตอบแทน ทั้งนี้เพื่อให้รางวัลสอดคล้องกับความต้องการและความมีคุณค่ามากที่สุด ในสายตาของบุคลากร

2) ชนิดของการให้รางวัลตอบแทน

(1) รางวัลตอบแทนในรูปเงิน ซึ่งสามารถจำแนกได้หลายรูปแบบ

ก. ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง เงินซึ่งองค์การมอบให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงานโดยตรง เช่น ค่าจ้างเงินเดือน ค่าคอมมิชชั่น โบนัสประจำปี

ข. สิทธิประโยชน์ต่างๆ (Fringe Benefits) รางวัลประเภทนี้ องค์การอาจจะมิได้จ่ายให้ในรูปแบบตัวเงิน แต่ก็สามารถตีค่าออกมาเป็นตัวเงินได้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าประกันชีวิต และสุขภาพ ค่าเดินทาง ค่าเสื้อผ้า รวมทั้งสิทธิในการลาหยุดงานต่างๆ

ค. การเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่ง (Salary increase and job promotion) รางวัลประเภทนี้ทำให้บุคลากรมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่นๆ เพิ่มขึ้นจากเดิม

(2) รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินรางวัลประเภทนี้มักเป็นสิ่งที่มีความหมายทางจิตใจต่อบุคลากร กล่าวคือ เป็นรางวัลที่บ่งบอกถึงชื่อเสียง เกียรติยศ สถานะทางสังคมของบุคลากร โดยอาจมีลักษณะดังนี้

ก. รางวัลซึ่งส่งเสริมคุณค่าของบุคคล เช่น การยกย่องชมเชย รางวัลพนักงานดีเด่น การประกาศเกียรติคุณ

ข. รางวัลซึ่งส่งเสริมสถานภาพทางสังคม เช่น การจัดหาห้องทำงานส่วนตัว เลขานุการส่วนตัว หรือรถยนต์ประจำตำแหน่ง

ค. รางวัลซึ่งส่งเสริมศักยภาพของบุคคล เช่น การส่งไปรับการฝึกอบรมเพิ่มเติม การดูงานหรือเข้าเรียนหลักสูตรพิเศษ

3) ระบบการให้รางวัลตอบแทน

(1) ระบบการให้รางวัลตอบแทนตามผลงาน (Performance-based compensation) คือ ระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งประเมินจากมาตรวัดที่องค์กรได้กำหนดไว้ ระบบการจ่ายค่าตอบแทนแบบนี้แตกต่างจากระบบการจ่ายค่าตอบแทนแบบดั้งเดิมตรงที่ว่า แทนที่จะจ่ายค่าตอบแทนตามเวลาที่บุคคลได้ปฏิบัติงาน กลับจ่ายตามผลการปฏิบัติงานที่ประเมินจากมาตรวัดบางประการ เช่น ผลผลิตของบุคคล ของกลุ่มหรือแผนก ผลกำไรของหน่วย ระบบการให้รางวัลตอบแทนตามผลงานสามารถจำแนกได้หลายแบบด้วยกัน คือ

ก. การจ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนชิ้นงาน (Piece-rate pay plans) คือ การจ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนหน่วยหรือชิ้นงานที่ทำได้ตามอัตราที่กำหนดไว้ เช่น เย็บเสื้อได้ 200 ตัว ก็จ่ายเงินค่าจ้างตัวละ 100 บาท รวมเป็นเงิน 20,000 บาท ดังนั้น หากบุคลากรยิ่งทำงานได้มากเท่าไรก็จะยิ่งได้รับค่าตอบแทนมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

ข. การจ่ายโบนัส (Production Bonuses) หมายถึง การให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรซึ่งสามารถผลิตหรือปฏิบัติงานได้เกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยปกติแล้วมักจะใช้เป็นส่วนเสริมของการจ่ายค่าจ้างพื้นฐาน ซึ่งพนักงานจะได้รับค่าจ้างรายชั่วโมง รายวัน หรือรายเดือนอยู่แล้ว แต่หากผลิตสูงเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดก็จะได้รับโบนัสสำหรับผลผลิตตามส่วนเกินอัตราที่กำหนดไว้

ค. การจ่ายค่าคอมมิชชั่น (Commissions) โดยปกติมักใช้สำหรับพนักงานขาย โดยพนักงานขายจะได้รับค่าคอมมิชชั่นเป็นเปอร์เซ็นต์ของราคาขาย

ง. การแบ่งปันกำไร (Profit) หมายถึง การแบ่งส่วนหนึ่งของบริษัทให้แก่บุคลากรตามอัตราที่ได้ตกลงร่วมกัน จุดประสงค์หลักของแผนการนี้คือ การทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในความสำเร็จของบริษัทมากขึ้น

จ. การแบ่งปันส่วนเกิน (Gainsharing) จุดอ่อนสำคัญของแผนการแบ่งปันกำไรคือ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอาจจะไม่มีผลโดยตรงต่อกำไรของบริษัท แต่อาจได้รับผลกระทบจากปัจจัยอื่นมากกว่า เช่น สภาพเศรษฐกิจ ดังนั้น แผนการแบ่งปันส่วนเกินจึงต้องแก้ไขจุดอ่อนนี้ โดยการมุ่งเน้นที่องค์ประกอบซึ่งได้รับผลโดยตรงจากการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ผลผลิต จำนวนเวลาที่ใช้ในการผลิต

ฉ. การจัดสรรหุ้นให้แก่บุคลากร (Employee stock ownership plan) คือ การจัดสรรผลกำไรให้แก่บุคลากรในรูปแบบของหุ้นบริษัทที่ทำงานอยู่ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนความผูกพัน ความจงรักภักดีและความอุตสาหะในการทำงาน

(2) ระบบการให้รางวัลตอบแทนแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefits) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนซึ่งอนุญาตให้บุคลากรเลือกสรรสิทธิประโยชน์ต่างๆ จากรายการที่องค์กรได้กำหนดไว้ตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเองมากที่สุด ระบบการให้รางวัลแบบตอบแทนนี้จึงแตกต่างจากระบบเดิมซึ่งองค์กรเป็นผู้กำหนดสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้แก่บุคลากร โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามระบบการให้รางวัลตอบแทนแบบนี้บุคคลจะได้รับบัญชีรายการผลประโยชน์และบริการต่างๆ ซึ่งระบุจำนวนเงินทั้งหมดที่บุคลากรแต่ละคนได้รับจากองค์กร

2.2.2 กลยุทธ์การจูงใจด้วยลักษณะการทำงาน

1) การจัดตารางเวลาใหม่

(1) การเพิ่มเวลาทำงานต่อวันให้มากขึ้นและลดจำนวนวันต่อสัปดาห์ให้น้อยลง (Compressed Workweek) รูปแบบที่นิยมใช้กันมากที่สุดคือ ทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน วันละ 10 ชั่วโมง รูปแบบนี้จะทำให้บุคลากรมีวันหยุดมากขึ้นใน 1 สัปดาห์ และทำให้พวกเขาเดินทางไปและกลับจากที่ทำงานในช่วงที่ไม่ใช่ชั่วโมงเร่งด่วน จากการวิจัยพบว่า แม้ว่าบุคลากรจะบ่นเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าซึ่งเกิดจากท้ายๆ ของการทำงานบ้าง แต่โดยส่วนใหญ่ก็ชอบการทำงานรูปแบบนี้

(2) ตารางเวลาการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flextime) รูปแบบนี้จะอนุญาตให้บุคลากรเป็นผู้กำหนดตารางเวลาการทำงานเองว่าจะเข้ามาทำงานและเลิกงานเมื่อไร แต่อย่างไร

ก็ตาม บุคลากรแต่ละคนจะต้องอยู่ในที่ทำงานในระหว่างเวลาทำงานกลาง ในวันทำงานแต่ละวัน จะประกอบด้วยเวลาทำงานกลางที่มีเวลาปกติ 6 ชั่วโมง ส่วนเวลาก่อนและหลังของเวลากลางจะเป็นเวลาที่บุคลากรสามารถเลือกได้ว่าจะมาทำงานและกลับบ้านเมื่อไร ผลดีของการใช้ตารางเวลาการทำงานแบบยืดหยุ่นคือ การลดอัตราการขาดงาน ลดการทำงานล่วงเวลา เพิ่มผลผลิต และลดปัญหาการจราจรติดขัดบริเวณสถานที่ทำงาน

2) การออกแบบงานลักษณะใหม่

(1) การขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) หมายถึง การเพิ่มจำนวนและประเภทของงานที่บุคลากรคนหนึ่งๆ จะต้องรับผิดชอบ เพื่อให้ลักษณะงานมีความหลากหลายมากขึ้น เป็นการขยายหรือเพิ่มงานตามแนวนอน (Horizontal Expansion)

(2) การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) หมายถึง การเพิ่มระดับความรับผิดชอบของบุคคลแต่ละคน ให้มีอำนาจตั้งแต่การวางแผน การลงมือปฏิบัติ และการประเมินผลงานของตนเอง จุดประสงค์สำคัญคือ การจัดงานในลักษณะงานเพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานที่ทำตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ มีอิสระในการตัดสินใจมากขึ้น ซึ่งสามารถกระทำได้ดังต่อไปนี้

ก. การรวมงาน (Combine Tasks) คือ การนำชิ้นงานเล็กน้อยที่มีอยู่เข้ามารวมกันแล้วจัดรูปแบบงานใหม่ที่มีขอบเขตกว้างขึ้นและเป็นหนึ่งเดียว การรวมงานจะทำให้บุคลากรได้ใช้ทักษะการทำงานอย่างหลากหลาย

ข. สร้างกลุ่มการทำงานที่เหมาะสม (Create natural work units) หมายถึง การจัดแบ่งบุคลากรออกเป็นกลุ่มการทำงาน ซึ่งต้องรับผิดชอบต่อการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ สามารถผลิตงานออกมาได้อย่างสมบูรณ์

ค. การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า (Establish client relationship) ลูกค้าคือผู้ใช้บริการซึ่งสร้างสรรค์โดยบุคลากร ดังนั้นจึงควรพยายามทำให้บุคลากรผู้ผลิตสินค้าหรือบริการมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อลูกค้าเพื่อให้ทราบความคิดเห็นของลูกค้าต่อสินค้าหรือบริการนั้น

ง. การเพิ่มอำนาจความรับผิดชอบ (Expand jobs vertically) คือ การมอบหมายอำนาจความรับผิดชอบซึ่งแต่เดิมเป็นฝ่ายบริหารให้แก่บุคลากรได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระด้วยตนเอง

จ. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Open feedback channels) การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่บุคลากร นอกจากจะทำให้บุคลากรทราบว่าตนเอง

ปฏิบัติงานได้ดีเพียงไรแล้ว ยังทำให้พวกเขาทราบว่าระดับการทำงานของตนเองดีขึ้น เลวลงหรือเหมือนเดิม

2.2.3 กลยุทธ์การจูงใจด้วยรูปแบบการจัดการที่เหมาะสม

1) การจัดการแบบให้บุคลากรมีส่วนร่วม คือ กระบวนการซึ่งผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน โดยทั่วไปแล้วประเด็นเกี่ยวกับการทำงานที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การแก้ไขปัญหา การเข้าร่วมคณะกรรมการที่ปรึกษา การมีตัวแทนอยู่ในคณะกรรมการกำหนดนโยบาย และการคัดเลือกบุคลากรใหม่

2) การจัดการแบบยึดวัตถุประสงค์ (Management by objective) หรือ MBO เป็นสิ่งที่ Peter Drucker ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการได้เสนอไว้เมื่อ ค.ศ.1954 และยังคงเป็นแนวคิดด้านการจัดการที่ยอมรับมาจนถึงปัจจุบัน โดยหลักการแล้วการจัดการแบบยึดวัตถุประสงค์ คือ การบริหารซึ่งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานสำหรับช่วงเวลาหนึ่งๆ และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับความก้าวหน้าของการทำงานเป็นระยะ มุ่งเน้นการใช้เป้าหมายเพื่อจูงใจและกระตุ้นบุคลากร แทนที่จะพยายามเข้าไปควบคุมการทำงานของพวกเขา

3. ข้อมูลพื้นฐานโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

3.1 ประวัติหน่วยงาน

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เป็นหน่วยขึ้นตรงกรมแพทย์ทหารอากาศ ในขณะนั้น พลอากาศโท หลวงเทวฤทธิ์พันธุ์ ผู้บัญชาการกองทัพอากาศ และ นาวาอากาศเอก หลวงวีระเวช พิสัย ได้ริเริ่มดำเนินการขอพระราชทานพระปรมาภิไธยเป็นชื่อโรงพยาบาลทหารอากาศแห่งนี้ว่า "โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช" มีพิธีเปิดอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ.2492 โดยมี นาวาอากาศเอก ทิพย์ นาดสุภา เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชคนแรก

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชได้พัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่เปิดดำเนินงานใน พ.ศ. 2492 มีอาคารที่ใช้ในการบริการผู้ป่วยเพียง 3 หลัง คือ อาคาร 1 อาคาร 4 และอาคาร 11 และมีเตียงรับผู้ป่วยได้ 88 เตียง พร้อมกับได้แก้ปัญหาขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ เช่น แพทย์พยาบาล ด้วยการรับบุคลากรเพิ่ม และส่งแพทย์ไปศึกษาอบรมต่อ ณ ต่างประเทศ เช่น อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา มีการก่อสร้างอาคารผู้ป่วยเพิ่มขึ้น จนสามารถรับผู้ป่วยในได้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยการสนับสนุนของผู้บัญชาการทหารอากาศตลอดมา

3.2 ที่ตั้ง

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชตั้งอยู่ ณ เลขที่ 171 ถนนพหลโยธิน แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 10220

3.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก

วิสัยทัศน์

โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูงและสถาบันบันฝึกอบรมที่มีคุณภาพระดับประเทศ

พันธกิจ

เป็นโรงพยาบาลหลักของกองทัพอากาศที่มีคุณภาพ

ให้บริการรักษาพยาบาล ส่งเสริม ฟื้นฟู และป้องกันโรคอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

ให้การศึกษาอบรมนิสิตแพทย์ แพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับและสร้างงานวิจัยที่มีมาตรฐาน

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

ตารางที่ 2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

(RTAF MED)	นิยาม (Definition)
R: Readiness of Missions	พร้อมปฏิบัติการกิจ
T: Teamwork and Unity	ทำงานเป็นหนึ่งเดียว
A: Achievement of Goals	มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย
F: Forward Innovation	สร้างความก้าวหน้าด้วยนวัตกรรม
M: Military Hospital	โรงพยาบาลทหาร
E: Excellency and Education	ศูนย์ความเป็นเลิศด้านบริการและการศึกษา
D: Database management	ระบบฐานข้อมูล

3.4 ภารกิจ

มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจรักษาพยาบาล ข้าราชการ นักเรียนทหาร ทหารกองประจำการ ลูกจ้าง ครอบครัว และประชาชนทั่วไป ตลอดจนการเวชศาสตร์การบิน และเวชศาสตร์ป้องกัน ตามที่ได้รับมอบหมาย กับมีหน้าที่ให้การฝึกอบรมวิจัย และพัฒนาทางการแพทย์

3.5 การจัดส่วนราชการ

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้แบ่งหน่วยงานดังนี้

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| 1. กองอำนาจการ | 13. กองวิสัญญีกรรมฯ |
| 2. กองแพทยศาสตร์ศึกษา | 14. กองทันตกรรม |
| 3. กองอายุรกรรม | 15. กองเภสัชกรรม |
| 4. กองศัลยกรรม | 16. กองการพยาบาล |
| 5. กองสูตินรีเวชกรรม | 17. กองตรวจโรคผู้ป่วยนอก |
| 6. กองกุมารเวชกรรม | 18. กองบริการ |
| 7. กองพยาธิกรรม | 19. กองบริการโลหิต |
| 8. กองจักษุกรรม | 20. แผนกวิศวกรรม |
| 9. กองโสต ศอ นาสิกกรรม | 21. หน่วยควบคุมโรคติดเชื้อ |
| 10. กองรังสีกรรม | 22. หน่วยสังคมสงเคราะห์ |
| 11. กองเวชกรรมฟื้นฟู | 23. ฝ่ายอาคารพิเศษ |
| 12. กองออโรโปรดิคส์ | |

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชาญชัย เพชรคง (2551) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอ ในจังหวัดชุมพร” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านฐานะและความมั่นคงในอาชีพ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านผลตอบแทนในการทำงาน

จงดี ลัทธลาภกุล (2551) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร” ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรโรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านแรงจูงใจจากปัจจัยภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายในงาน ด้านความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

การงาน (3) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลท่าแพะ จังหวัดชุมพร ด้านแรงจูงใจจากปัจจัยภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการประกอบอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านสัมพันธภาพในการทำงาน การสื่อสารและการประสานงาน ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ด้านการดูแลบังคับบัญชาและการนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และ ด้านรายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

วิไลวรรณ ชีรชุตیمانันท์ (2553) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า (1) ด้านแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ (2) ด้านแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสวัสดิการและด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ประสานงานศูนย์ อพพร. (3) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีเพศ อายุ และสถานภาพที่แตกต่างกัน พบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันพบว่า มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน

เกสร ลิมสกุล (2554) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สังกัดกระทรวงยุติธรรมและองค์กรอิสระ ในจังหวัดพังงา” ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรที่สังกัดกระทรวงยุติธรรมและองค์กรอิสระ ในจังหวัดพังงา มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านการมีทิศทางอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความมุ่งมั่น ด้านความพยายามและด้านการมีเป้าหมาย (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สังกัดกระทรวงยุติธรรมและองค์กรอิสระ ด้านปัจจัยสุขอนามัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สังกัดกระทรวงยุติธรรมและองค์กรอิสระ ด้านปัจจัยจูงใจมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบต่อความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับนับถือตามลำดับ

สิริภัสสร อ่วมเจริญ (2554) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี” ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ อยู่ในระดับมาก และด้านคุณภาพการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง (2) เมื่อเปรียบเทียบพนักงานส่วนตำบล ในอำเภอบ้านลาด ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ และรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ส่วนตัวแปรอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในอำเภอบ้านลาด โดยพบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีอายุน้อยกว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าคนที่อายุมาก

วันวิเศษ จันทวนะ (ร้อยตำรวจเอก)(2555) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง” ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีทิศทาง ด้านความพยายาม และด้านความมุ่งมั่น (2) เมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ และรายได้ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกัน (3) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงาน

สุกัญญา พรหมทอง (2555) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา” ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวมในระดับปานกลางประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ด้านความหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ด้านความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพข้าราชการ ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในงาน (2) เมื่อเปรียบเทียบบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังโรงใหญ่ที่มีอายุต่างกันพบว่า

ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

สรัญพัทธ์ เอี้ยวเจริญ (2555) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในจังหวัดนครปฐม” ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีค่าสูงสุด รองลงมาเป็นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม เกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือน/ผลตอบแทน (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครปฐม พบว่าพนักงานเทศบาลมีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความพยายามมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการมีทิศทาง ด้านการมีเป้าหมายและด้านความมุ่งมั่น

สาวิตร กงศรี (2555) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอโคกโพธิ์ และอำเภอเมืองปัตตานี” ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยด้านที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอโคกโพธิ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นโยบายและการบริหารที่ไม่ชัดเจน รองลงมาคือ ไม่มีเงินโบนัสประจำปี สถานที่พักอยู่ไกลจากสถานที่ทำงาน และการยกเลิกการใช้อยุธาการทวีคูณ ส่วนในอำเภอเมืองปัตตานี ปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด คือ นโยบายและการบริหารที่ไม่ชัดเจน รองลงมาคือ การลดเงินสวัสดิการพื้นที่เสี่ยงภัย และไม่มีเงินโบนัสประจำปี (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอโคกโพธิ์มากที่สุด คือ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ รองลงมาคือ การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ในอำเภอเมืองปัตตานี ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมากที่สุด คือ การได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ทำ รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความสำคัญ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ และมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

อาภากรณ์ จันทรังค์ (2555) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานราชการกรมควบคุมโรคและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานราชการกรมควบคุมโรคมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานราชการกรมควบคุมโรคมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการมีชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (2) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรคจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า พนักงานราชการกรมควบคุมโรคที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานราชการกรมควบคุมโรคกลุ่มบริการและกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อยกว่ากลุ่มงานทางเทคนิคทั่วไปและกลุ่มงานบริหารทั่วไป พนักงานราชการกรมควบคุมโรคกลุ่มบริการและกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้าน้อยกว่ากลุ่มงานด้านเทคนิคทั่วไป พนักงานราชการกรมควบคุมโรคกลุ่มวิชาชีพเฉพาะมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าน้อยกว่ากลุ่มบริหารทั่วไป (3) พนักงานราชการกรมควบคุมโรคที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำนวน 2,673 คน (ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2557 , กำลังพลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช) ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
กรมแพทย์ทหารอากาศ แยกตามประเภทของการทำงาน

ลำดับที่	ประเภท	จำนวนบุคลากร (คน)
1	แพทย์	212
2	พยาบาล	972
3	เทคนิคการแพทย์	35
4	ทันตแพทย์	21
5	เภสัชกร	21
6	นักกายภาพบำบัด	10
7	ผู้ช่วยการพยาบาล	312
8	อื่นๆ	1,090
รวม		2,673

ที่มา : กำลังพลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ
(ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2557)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 348 คน การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1973)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง $(0.05)^2$

N คือ ขนาดของประชากร

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดช ดังนี้

$$n = \frac{2673}{1 + 2673(0.05)^2}$$

$$= \frac{2673}{7.68}$$

$$n = 348$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 348 คน

1.3 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ
บังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเก็บข้อมูลจนครบกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากมีผู้วิจัยมีข้อจำกัด
ด้านเวลาในการเก็บข้อมูล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจะอ้างอิงอยู่กับข้อมูลที่ศึกษา
จากการทบทวนวรรณกรรมหรือศึกษาจากเอกสาร ทั้งนี้โดยได้ยึดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
กรอบแนวคิดและขอบเขตของการศึกษา โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นรายการแบบ
เลือกตอบ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทงาน รายได้ และ
อายุการทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ กลุ่มของปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขวิทยา ใช้มาตราวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง และน้อย มีลักษณะคำถามปลายปิด มีข้อคำถามแบ่งออกเป็น 10 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวมทั้งหมด 50 ข้อคำถาม และมีข้อคำถามเชิงลบจำนวน 12 ข้อ ดังนี้ ข้อที่ 1.5 , 2.5 , 3.4 , 3.5 , 4.3 , 4.5 , 5.5 , 7.3 , 8.3 , 9.2 , 10.4 และ 10.5

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ใช้มาตราวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 4 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อยและไม่มีแรงจูงใจ มีลักษณะคำถามปลายปิด มีข้อคำถามแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวมทั้งหมด 20 ข้อคำถาม

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

2.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขกร่างแบบสอบถาม โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์กรอบแนวคิดการวิจัย และขอบเขตของการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระพิจารณาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมในเนื้อหาที่ต้องการวิจัย และปรับปรุงเนื้อหาของแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 3 ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน (ตามภาคผนวก ง) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของภาษา และความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ โดยได้ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ 0.93

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรของโรงพยาบาลอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.914

(1) ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจ จำนวน 50 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.895

(2) ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.891

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ส่งให้กับกลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ดังนี้

3.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ประสานงานขอความร่วมมือขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

3.2.2 ประสานงานกับคณะกรรมการจริยธรรมโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

3.2.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชทุกกลุ่มวิชาชีพทั้งที่เกี่ยวข้องในการรักษาพยาบาลและไม่เกี่ยวข้องในการรักษาพยาบาล จำนวน 370 ชุด และติดตามตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 348 ชุด

3.3.4 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2557 - 10 มกราคม 2558

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 348 ชุด มาทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้วิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าเฉลี่ย (Mean) โดยกำหนดตัวเลขแทนน้ำหนัก ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้มาตราวัดแบบประมาณค่า 4 ระดับ ตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ในระดับความคิดเห็น ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.26 – 4.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.25 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.75 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าเฉลี่ย (Mean) โดยกำหนดตัวเลขแทนน้ำหนัก ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้มาตราวัดแบบประมาณค่า 4 ระดับ ตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ในระดับแรงจูงใจ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.26 – 4.00 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.25 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.76 – 2.50 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.75 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับไม่มีแรงจูงใจ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทงาน รายได้ และอายุการทำงาน ใช้การทดสอบกรณีเปรียบเทียบระหว่างตัวแปร 2 ตัว ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และกรณีเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป ใช้การ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบว่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีทดสอบแบบ LSD

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสุขวิทยา กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation)ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ที่แต่ละตัว มีระดับการวัดของข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval scale)

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r มีดังนี้

- 1) ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีค่าสัมประสิทธิ์ในทางตรงข้ามกัน
- 2) ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีค่าสัมประสิทธิ์ในทางเดียวกัน
- 3) ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
- 4) ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
- 5) ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย
- 6) ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

กำหนดการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไว้ 3 ระดับ ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์ 0.67 – 1.00	ความสัมพันธ์สูง
ค่าสหสัมพันธ์ 0.34 – 0.66	ความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์ 0.00 – 0.33	ความสัมพันธ์ต่ำ

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการสรุปประเด็นหาความหมาย และแจกแจงความถี่ แล้วนำเสนอด้วยการพรรณนาความ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 6 ตอน ตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มปัจจัยจูงใจ

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มปัจจัยสุขวิทยา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทงาน รายได้ และอายุการทำงาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสุขวิทยา กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ย (Mean)
 S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 t คือ ค่าสถิติ t-test ที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน
 F คือ ค่าสถิติ F-test ที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน
 r คือ สัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson Product Moment Correlation)
 Sig. คือ นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช แบ่งออกเป็นเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทงาน รายได้ และอายุการทำงาน ผู้ศึกษาได้นำมาวิเคราะห์หาความถี่และค่าร้อยละ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 4.1 – 4.6

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	80	22.99
หญิง	268	77.01
รวม	348	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 268 คน (ร้อยละ 77.01) และเพศชาย จำนวน 80 คน (ร้อยละ 22.99)

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	48	13.79
25 – 30 ปี	88	25.29
31 – 35 ปี	76	21.84
36 – 40 ปี	51	14.66
41 – 45 ปี	40	11.49
46 – 50 ปี	22	6.32
50 ปีขึ้นไป	23	6.61
รวม	348	100.00

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีช่วงอายุ 25 – 30 ปี มากที่สุด จำนวน 88 คน (ร้อยละ 25.29) และอายุ 46 – 50 ปี น้อยที่สุด จำนวน 22 คน (ร้อยละ 6.32)

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	96	27.59
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	215	61.78
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	37	10.63
รวม	348	100.00

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด จำนวน 215 คน (ร้อยละ 61.78) และระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า น้อยที่สุด จำนวน 37 คน (ร้อยละ 10.63)

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
จำแนกตามประเภทงาน

ประเภทงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
แพทย์/ทันตแพทย์	24	6.90
เภสัชกร	9	2.59
พยาบาลวิชาชีพ	160	45.98
เทคนิคการแพทย์	6	1.72
นักกายภาพบำบัด	9	2.59
ผู้ช่วยการพยาบาล	54	15.52
เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล	22	6.32
อื่นๆ (ไม่ใช่สายการแพทย์)	64	18.39
รวม	348	100.00

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีประเภทพยาบาลวิชาชีพ มากที่สุด จำนวน 160 คน (ร้อยละ 45.98) และนักเทคนิคการแพทย์ น้อยที่สุด จำนวน 6 คน (ร้อยละ 1.72)

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท/เดือน	49	14.08
10,001 – 15,000 บาท/เดือน	61	17.53
15,001 – 20,000 บาท/เดือน	87	25.00
20,001 – 25,000 บาท/เดือน	59	16.95
25,0001 – 30,000 บาท/เดือน	48	13.79
30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป	44	12.64
รวม	348	100.00

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท/เดือน มากที่สุด จำนวน 87 คน (ร้อยละ 25.00) และมีรายได้ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 44 คน (ร้อยละ 12.64)

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามอายุการทำงาน

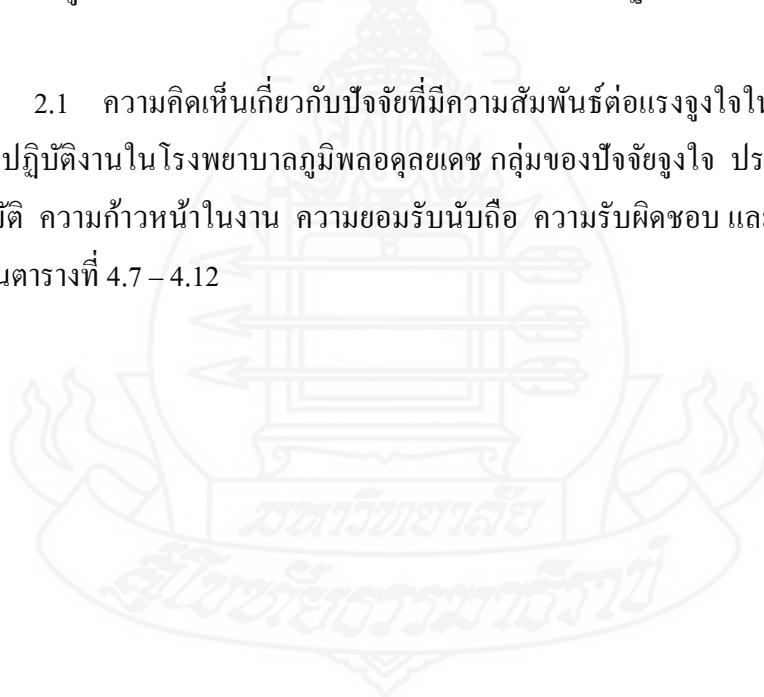
อายุการทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	92	26.44
6 – 10 ปี	82	23.56
11 – 15 ปี	78	22.41
15 ปีขึ้นไป	96	27.59
รวม	348	100.00

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช มีอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 96 คน (ร้อยละ 27.59) และมีอายุการทำงาน 11 -15 ปี น้อยที่สุด จำนวน 78 คน (ร้อยละ 22.41)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในงาน (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ประกอบด้วย เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหาร โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.7 – 4.12



ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม

ด้าน	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.06	0.51	มาก
2	ความก้าวหน้าในงาน	2.35	0.52	ปานกลาง
3	ความยอมรับนับถือ	2.95	0.42	มาก
4	ความรับผิดชอบ	2.99	0.37	มาก
5	ความสำเร็จในงาน	2.86	0.36	มาก
	รวม	2.84	0.29	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.84) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.06) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 2.99) ด้านความยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 2.95) ด้านความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.86) และด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.35)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน

ข้อ	ด้านความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	แรงจูงใจ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย			
		(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)			
1	ท่านมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่ สูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	12 3.45	100 28.74	144 41.38	92 26.44	2.09	0.83	ปานกลาง
2	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากร โดย การส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อ หรือการอบรมอย่างสม่ำเสมอ	32 6.32	107 30.75	157 45.11	62 17.82	2.26	0.82	ปานกลาง
3	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มี ความก้าวหน้าในอาชีพ	10 2.87	113 32.47	166 47.70	59 16.95	2.21	0.75	ปานกลาง
4	หน่วยงานของท่านมีระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มี ความยุติธรรม และมีการบริหาร ผลงานที่ดี	21 6.03	203 58.33	112 32.18	12 3.45	2.67	0.64	มาก
5	หน่วยงานของท่านมอบหมายงาน ให้รับผิดชอบจำนวนมากเกินไป จนทำให้ยากที่จะมีเวลาและ โอกาสในการศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม	23 6.61	128 36.78	183 52.59	14 4.02	2.54	0.68	มาก
รวม						2.35	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.35) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 4 หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม และมีการบริหารผลงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.67) และข้อ 1 ท่านมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.09)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์
ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความยอมรับนับถือ

ข้อ	ด้านความยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	แรงจูงใจ
		มากที่สุด (จำนวน) (ร้อยละ)	มาก (จำนวน) (ร้อยละ)	ปานกลาง (จำนวน) (ร้อยละ)	น้อย (จำนวน) (ร้อยละ)			
1	ผลงานของท่านได้รับความยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นในหน่วยงาน	31 8.91	223 64.08	83 23.85	11 3.16	2.79	0.64	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับและให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน	33 9.48	234 67.24	76 21.84	5 1.44	2.85	0.59	มาก
3	ท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี	31 8.91	205 58.91	105 30.17	7 2.01	2.75	0.64	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับผลงานและพฤติกรรมการทำงานของท่านในอดีตมากกว่าปัจจุบัน	2 0.57	63 18.10	167 47.99	116 33.33	3.14	0.72	มาก
5	ท่านไม่ค่อยมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา	5 1.44	30 8.62	196 56.32	117 33.62	3.22	0.66	มาก
รวม						2.95	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.95) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 5 ท่านไม่ค่อยมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.22) และข้อ 3 ท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อมีผลการปฏิบัติงาน งานดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.75)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	แรงจูงใจ
		มากที่สุด (จำนวน) (ร้อยละ)	มาก (จำนวน) (ร้อยละ)	ปานกลาง (จำนวน) (ร้อยละ)	น้อย (จำนวน) (ร้อยละ)			
1	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ ประสบการณ์และความ รับผิดชอบในการทำงานมากสูง	73 20.98	213 61.21	58 16.67	4 1.15	3.02	0.65	มาก
2	ท่านมักจะอุทิศตน ททุ่มเท และ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย	76 21.84	228 65.52	42 12.07	2 0.57	3.09	0.60	มาก
3	งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ของท่านเป็นภาระงานที่หนักมาก จนเกินไป	20 5.75	134 38.51	181 52.01	13 3.74	2.54	0.66	มาก
4	ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ ได้รับมอบหมาย	98 28.16	218 62.64	32 9.20	-	3.19	0.58	มาก
5	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่มีขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน	13 3.74	74 21.26	128 36.78	133 38.22	3.09	0.86	มาก
รวม						2.99	0.37	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.99) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 4 ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.19) และข้อ 3 งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านเป็นภาระงานที่หนักมากจนเกินไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.54)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ภูมิภาคอุบลราชธานี กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน

ข้อ	ด้านความสำเร็จในงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	แรงจูงใจ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย			
		(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)			
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	58	244	45	1	3.03	0.55	มาก
		16.67	70.11	12.93	0.29			
2	ท่านเชื่อมั่นในคำพูดที่ว่า “คำของคน อยู่ที่ผลของงาน”	116	178	41	13	3.14	0.76	มาก
		33.33	51.15	11.78	3.74			
3	หากผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ท่านมีความเชื่อว่าไม่ได้เกิดจากความรู้ความสามารถของท่าน	21	117	167	43	2.33	0.77	ปานกลาง
		6.03	33.62	47.99	12.36			
4	ท่านมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน	66	243	38	1	3.07	0.55	มาก
		18.97	69.83	10.92	0.29			
5	บ่อยครั้งที่ท่านคิดว่าสามารถทำงานได้ดีกว่าผลการปฏิบัติงานของตัวเองที่ได้ทำไปแล้ว	14	117	162	55	2.74	0.77	มาก
		4.02	33.62	46.55	15.80			
รวม						2.86	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ภูมิภาคอุบลราชธานี กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.86) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 2 ท่านเชื่อมั่นในคำพูดที่ว่า “คำของคน อยู่ที่ผลของงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.14) และข้อ 3 หากผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ท่านมีความเชื่อว่าไม่ได้เกิดจากความรู้ ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.33)

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยาประกอบด้วย เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน นโยบาย และการบริหาร ดังแสดงในตารางที่ 4.18 – 4.23

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา จำแนกเป็นรายด้านและภาพรวม

ด้าน	ปัจจัยสุขวิทยา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	1.99	0.54	ปานกลาง
2	ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	2.85	0.38	มาก
3	ความมั่นคงในงาน	2.72	0.47	มาก
4	สภาพการทำงาน	2.82	0.44	มาก
5	นโยบายและการบริหาร	2.97	0.41	มาก
	รวม	2.67	0.30	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.67) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.97) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 2.85) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.82) ด้านความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 2.72) และด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 1.99)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์
ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน

ข้อ	ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	แรงจูงใจ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย			
		(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)			
1	ท่านคิดว่าเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และภาระงานของท่านในปัจจุบัน	3 0.86	70 20.11	183 52.59	92 26.44	1.95	0.71	ปานกลาง
2	หน่วยงานของท่านกำหนดเงินเดือน/ค่าตอบแทน ที่เท่าเทียมกับค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน	5 1.4	64 18.4	200 57.5	79 22.7	1.99	0.66	ปานกลาง
3	เงินเดือน/ค่าตอบแทน ที่ท่านได้รับจากการทำงาน เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน	-	72 18.4	153 43.97	123 35.34	1.85	0.74	ปานกลาง
4	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความยุติธรรมในการกำหนดเงินเดือน/ค่าตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพเดียวกัน	2 0.57	50 14.37	240 68.97	56 16.09	1.99	0.57	ปานกลาง
5	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม	4 1.15	111 31.90	163 46.84	70 20.11	2.14	0.74	ปานกลาง
				รวม		1.99	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.99) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 4 ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.14) และข้อ 3 เงินเดือน/ค่าตอบแทน ที่ท่านได้รับจากการทำงาน เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 1.85)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ภูมิภาคอุบลราชธานี กลุ่มของปัจจัยสุขภาพ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	แรงจูงใจ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย			
		(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)			
1	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อสมาชิก ในหน่วยงาน	74 21.26	246 70.69	27 0.76	1 0.29	3.13	0.54	มาก
2	เมื่อมีปัญหาจากการทำงานหรือ เรื่องส่วนตัวที่ไม่สบายใจ ท่าน สามารถเล่าเหตุการณ์ให้กับ สมาชิกในหน่วยงานฟังได้	36 10.34	185 53.16	111 31.90	16 4.60	2.69	0.72	มาก
3	บางครั้งท่านมีความรู้สึกไม่ชอบ การกระทำของสมาชิกบางคนใน หน่วยงานของท่าน	15 4.31	54 15.52	170 48.85	109 31.32	3.07	0.79	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง กับท่านและผู้ใต้บังคับบัญชา คนอื่นๆ	45 12.93	222 63.79	79 22.70	2 0.57	2.89	0.61	มาก
5	บ่อยครั้งที่หน่วยงานของท่านจัด กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคี ของสมาชิกอยู่เสมอ	21 6.03	162 46.55	139 39.94	26 7.47	2.51	0.72	มาก
รวม						2.85	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.15 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ภูมิภาคอุบลราชธานี กลุ่มของปัจจัยสุขภาพ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.85) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 1 ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อสมาชิกในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.13) และข้อ 5 บ่อยครั้งที่หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีของสมาชิกอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.51)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ภูมิภาคอุบลราชธานี กลุ่มของปัจจัยสุขภาพ ด้านความมั่นคงในงาน

ข้อ	ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	แรงจูงใจ
		มากที่สุด (จำนวน) (ร้อยละ)	มาก (จำนวน) (ร้อยละ)	ปานกลาง (จำนวน) (ร้อยละ)	น้อย (จำนวน) (ร้อยละ)			
1	ความรู้ความสามารถที่ท่านมีทำให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้จนเกษียณอายุงาน	59	168	97	24	2.75	0.82	มาก
		16.95	48.28	27.87	6.90			
2	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้รับการศึกษาต่อ การอบรม การศึกษาดูงานได้ตามที่ต้องการ	15	126	155	52	2.30	0.77	ปานกลาง
		4.31	36.21	44.54	14.94			
3	การปรับปรุงโครงสร้างและภารกิจของหน่วยงานอาจทำให้ท่านเปลี่ยนงานใหม่	14	75	169	90	2.96	0.80	มาก
		4.02	21.55	48.56	25.86			
4	การปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งปัจจุบันทำให้ท่านเกิดความภูมิใจ	26	204	106	12	2.70	0.66	มาก
		7.47	58.62	30.46	3.45			
5	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	67	186	84	11	2.89	0.74	มาก
		19.25	53.45	24.14	3.16			
		รวม				2.72	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.16 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ภูมิภาคอุบลราชธานี กลุ่มของปัจจัยสุขภาพ ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.72) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 3 การปรับปรุงโครงสร้างและภารกิจของหน่วยงานอาจทำให้ท่านเปลี่ยนงานใหม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.96) และข้อ 2 หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้รับการศึกษาต่อ การอบรม การศึกษาดูงานได้ตามที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.30)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ด้านสภาพการทำงาน

ข้อ	ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	แรงจูงใจ
		มากที่สุด (จำนวน) (ร้อยละ)	มาก (จำนวน) (ร้อยละ)	ปานกลาง (จำนวน) (ร้อยละ)	น้อย (จำนวน) (ร้อยละ)			
1	สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสมและความสะดวกสบายในการทำงาน	21 6.03	198 56.90	121 34.77	8 2.30	2.67	0.63	มาก
2	บางครั้งท่านรู้สึกไม่ปลอดภัยที่ต้องทำงานในสถานที่ทำงาน	8 2.30	67 19.25	150 43.10	123 35.34	3.11	0.79	มาก
3	บรรยากาศการทำงานภายในหน่วยงานของท่านมีความสุขและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	56 16.09	219 69.23	65 18.68	8 2.30	2.93	0.66	มาก
4	อุปกรณ์เครื่องใช้ในหน่วยงานมีเพียงพอต่อการใช้งานและปลอดภัย	21 6.03	200 57.47	104 29.89	23 6.61	2.63	0.69	มาก
5	หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งบริเวณต่างๆ เป็นสัดส่วน และคำนึงถึงความปลอดภัย	34 9.77	207 59.48	102 29.31	5 1.44	2.78	0.63	มาก
		รวม				2.82	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.17 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.82) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 2 บางครั้งท่านรู้สึกไม่ปลอดภัยที่ต้องทำงานในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.11) และข้อ 4 อุปกรณ์เครื่องใช้ในหน่วยงานมีเพียงพอต่อการใช้งาน และปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.63)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์
ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อ	ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	แรงจูงใจ
		มากที่สุด (จำนวน) (ร้อยละ)	มาก (จำนวน) (ร้อยละ)	ปานกลาง (จำนวน) (ร้อยละ)	น้อย (จำนวน) (ร้อยละ)			
1	ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมี นโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน และบุคลากรรับทราบโดยทั่วกัน	69 19.83	209 60.06	67 19.25	3 0.86	2.99	0.65	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการชี้ แจงนโยบายที่ได้รับมาให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาฟังเสมอ	68 19.54	215 61.78	61 17.53	4 1.15	3.00	0.65	มาก
3	สายการบังคับบัญชาภายใน หน่วยงานของท่านมีความ เหมาะสม ชัดเจน ช่วยให้การ ปฏิบัติภารกิจบรรลุเป้าหมาย	56 16.09	222 63.79	68 19.54	2 0.57	2.95	0.62	มาก
4	นโยบายและการบริหารงานใน หน่วยงานควรมีการปรับเปลี่ยน เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป	10 2.87	150 43.10	160 45.98	28 8.05	2.59	0.68	มาก
5	บางครั้งผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน ของท่านมีการสั่งงานข้ามสาย การบังคับบัญชา	5 1.44	40 11.49	138 39.66	165 47.41	3.33	0.73	มาก
รวม						2.97	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.18 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
ที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย
2.97) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 5 บางครั้งผู้บังคับบัญชาหน่วยงานของท่านมีการสั่งงานข้ามสาย
การบังคับบัญชาท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.33) และข้อ 4 นโยบายและการบริหารงาน
ในหน่วยงานควรมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
(ค่าเฉลี่ย 2.59)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความพยายาม ความมุ่งมั่น การมีทิศทาง และการมีเป้าหมาย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ดังแสดงในตารางที่ 4.19 – 4.23

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกเป็นรายด้าน และภาพรวม

ด้าน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ความพยายาม	3.39	0.45	มาก
2	ความมุ่งมั่น	3.55	0.42	มาก
3	การมีทิศทาง	3.42	0.44	มาก
4	การมีเป้าหมาย	3.56	0.42	มาก
	รวม	3.48	0.37	มาก

จากตารางที่ 4.19 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.48) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.56) รองลงมา ด้านความมุ่งมั่น (ค่าเฉลี่ย 3.55) ด้านการมีทิศทาง (ค่าเฉลี่ย 3.42) และด้านความพยายาม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพยายาม

ข้อ	ด้านความพยายาม	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	แรงจูงใจ
		มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี			
		(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)			
1	ท่านหาวิธีแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานได้เสมอ	151	181	14	2	3.38	0.59	มาก
		43.39	52.01	4.02	0.57			
2	ท่านมักจะพัฒนาตนเองโดยการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	154	174	19	1	3.38	0.60	มาก
		44.25	50.00	5.46	0.29			
3	ท่านยินดีเสมอหากมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเลยก็ตาม	119	169	44	16	3.12	0.80	ปานกลาง
		34.20	48.56	12.64	4.60			
4	เมื่อผู้บังคับบัญชาชี้จุดบกพร่องของท่าน ท่านจะนำมาปรับปรุงตนเองเสมอ	217	119	11	1	3.59	0.60	มาก
		62.36	34.20	3.16	0.29			
5	ท่านรู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งเมื่อผู้บังคับบัญชาส่งไปอบรมเพื่อพัฒนาความรู้	182	151	14	1	3.48	0.59	มาก
		52.30	43.39	4.02	0.29			
รวม						3.39	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.20 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพยายามอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.39) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 4 เมื่อผู้บังคับบัญชาชี้จุดบกพร่องของท่าน ท่านจะนำมาปรับปรุงตนเองเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.59) และข้อ 3 ท่านยินดีเสมอหากมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเลยก็ตาม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความมุ่งมั่น

ข้อ	ด้านความมุ่งมั่น	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	แรงจูงใจ
		มาก (จำนวน) (ร้อยละ)	ปานกลาง (จำนวน) (ร้อยละ)	น้อย (จำนวน) (ร้อยละ)	ไม่มี แรงจูงใจ (จำนวน) (ร้อยละ)			
1	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	234 67.42	112 32.18	2 0.57	-	3.67	0.48	มาก
2	หากมีความจำเป็น ท่านยอมเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อให้งานที่ทำประสบความสำเร็จ	163 46.84	163 46.84	18 5.17	4 1.15	3.39	0.64	มาก
3	ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	238 63.39	104 29.89	6 1.72	-	3.67	0.51	มาก
4	เมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้น ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะแสวงหาวิธีการและเทคนิคเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ	202 58.05	138 39.66	8 2.30	-	3.56	0.54	มาก
5	ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอๆ	184 52.87	149 42.82	13 3.74	2 0.57	3.48	0.60	มาก
		รวม				3.55	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.21 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความมุ่งมั่น อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 1 เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.67) และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับข้อ 3 ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.67) และข้อ 2 หากมีความจำเป็น ท่านยอมเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อให้งานที่ทำประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการมีทิศทาง

ข้อ	ด้านการมีทิศทาง	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	แรงจูงใจ
		มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี			
		(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)	(จำนวน ร้อยละ)			
1	เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะมีการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานเสมอ	172 49.43	165 47.41	11 3.16	-	3.46	0.56	มาก
2	หากงานที่ทำอยู่มีอุปสรรค ท่านจะขอความช่วยเหลือจากผู้ที่มิประสบกรรมมากกว่าท่านเพื่อให้งานสำเร็จไปได้	222 63.79	120 34.48	6 1.72	-	3.62	0.52	มาก
3	ท่านปฏิบัติงานโดยเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้	148 42.53	179 51.44	21 6.03	-	3.36	0.60	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการให้การอบรมก่อนการปฏิบัติงานจริงทุกครั้ง	118 33.91	194 55.75	32 9.20	4 1.15	3.22	0.65	มาก
5	ท่านปรึกษาหารือกับสมาชิกในทีมก่อนการดำเนินงานเสมอ	173 49.71	159 45.69	11 3.16	5 1.44	3.44	0.64	มาก
รวม						3.42	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.22 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการมีทิศทาง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.42) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 2 หากงานที่ทำอยู่มีอุปสรรค ท่านจะขอความช่วยเหลือจากผู้ที่มิประสบกรรมมากกว่าท่าน เพื่อให้งานสำเร็จไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.63) และข้อ 4 หน่วยงานของท่านมีการให้การอบรมก่อนการปฏิบัติงานจริงทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.22)

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการมีเป้าหมาย

ข้อ	ด้านการมีเป้าหมาย	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	แรงจูงใจ
		มาก (จำนวน) (ร้อยละ)	ปานกลาง (จำนวน) (ร้อยละ)	น้อย (จำนวน) (ร้อยละ)	ไม่มี แรงจูงใจ (จำนวน) (ร้อยละ)			
1	ท่านจะปฏิบัติงานโดยยึด เป้าหมายในการปฏิบัติงาน เป็นหลัก	225 64.65	119 34.20	4 1.15	-	3.64	0.51	มาก
2	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่าน สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จได้ทัน ตามกำหนดเวลาเสมอ	183 52.59	161 42.26	4 1.15	-	3.51	0.52	มาก
3	เป้าหมายในการปฏิบัติงานของ ท่านคือ งานประสบความสำเร็จ ทันเวลาและค่าใช้จ่ายที่กำหนด	174 50.00	165 47.41	9 2.51	-	3.47	0.55	มาก
4	ท่านมีความตั้งใจในการ ปฏิบัติงาน	236 67.82	104 29.89	7 2.01	1 0.29	3.65	0.53	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำ ชี้แนะในการปฏิบัติงาน เมื่อท่าน ต้องการความช่วยเหลือ	199 57.18	137 39.37	11 3.16	1 0.29	3.53	0.58	มาก
รวม						3.56	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.23 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการมีเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 4 ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.65) และข้อ 3 เป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่านคือ งานประสบความสำเร็จทันเวลาและค่าใช้จ่ายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามเพศ อายุ
ระดับการศึกษา ประเภทงาน รายได้ และอายุการทำงาน

สมมติฐานที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามเพศ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความพยายาม	3.44	0.50	3.41	0.57	.383	.702
2. ด้านความมุ่งมั่น	3.61	0.52	3.61	0.52	.065	.948
3. ด้านการมีทิศทาง	3.26	0.57	3.45	0.55	-2.630	.009*
4. ด้านการมีเป้าหมาย	3.56	0.52	3.63	0.51	-1.047	.296
รวม	3.59	0.50	3.59	0.51	-.090	.928

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการมีทิศทางแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความ ผันแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความพยายาม	ระหว่างกลุ่ม	2.447	6	.408	1.335	.241
	ภายในกลุ่ม	104.137	341	.305		
	รวม	106.583	347			
ด้านความมุ่งมั่น	ระหว่างกลุ่ม	4.107	6	.684	2.630	.017*
	ภายในกลุ่ม	88.744	341	.260		
	รวม	92.851	347			
ด้านการมีทิศทาง	ระหว่างกลุ่ม	2.554	6	.426	1.378	.223
	ภายในกลุ่ม	105.317	341	.309		
	รวม	107.871	347			
ด้านการมีเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	1.583	6	.264	1.013	.416
	ภายในกลุ่ม	88.819	341	.260		
	รวม	90.402	347			
ปัจจัยด้านต่างๆ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.496	6	.416	1.658	.130
	ภายในกลุ่ม	85.561	341	.251		
	รวม	88.057	347			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความมุ่งมั่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีผลต่างที่มีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังนี้

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความมุ่งมั่น จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		3.40	3.61	3.66	3.59	3.58	3.77	3.83
ต่ำกว่า 25 ปี	3.40	-	-.218*	-.262*	-.192	-.179	-.377*	-.430*
25 - 30 ปี	3.61		-	-.044	.025	.039	-.159	-.212
31 - 35 ปี	3.66			-	.070	.083	-.115	-.168
36 - 40 ปี	3.59				-	.013	-.184	-.238
41 - 45 ปี	3.58					-	-.198	-.251
46 - 50 ปี	3.77						-	-.053
50 ปีขึ้นไป	3.83							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี ระหว่าง 31 - 35 ปี ระหว่าง 46 - 50 ปี และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความ ผันแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความพยายาม	ระหว่างกลุ่ม	10.821	2	5.410	19.492	.000*
	ภายในกลุ่ม	95.763	345	.278		
	รวม	106.583	347			
ด้านความมุ่งมั่น	ระหว่างกลุ่ม	6.815	2	3.407	13.664	.000*
	ภายในกลุ่ม	86.036	345	.249		
	รวม	92.851	347			
ด้านการมีทิศทาง	ระหว่างกลุ่ม	4.121	2	2.060	6.851	.001*
	ภายในกลุ่ม	103.750	345	.301		
	รวม	107.871	347			
ด้านการมีเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	3.768	2	1.884	7.504	.001*
	ภายในกลุ่ม	86.634	345	.251		
	รวม	90.402	347			
ปัจจัยด้านต่างๆ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.482	2	4.241	18.386	.000*
	ภายในกลุ่ม	79.576	345	.231		
	รวม	88.057	347			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพยายาม ด้านความมุ่งมั่น ด้านการมีทิศทาง และด้านการมีเป้าหมายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีผลต่างที่มีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังนี้

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชโดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
	\bar{x}	3.40	3.62	3.95
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.40	-	-.223*	-.550*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.62		-	-.327*
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.95			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพยายาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.21	-	-.229*	-.630*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.44		-	-.401*
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.84			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพยายามน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพยายามน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความมุ่งมั่น จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.42	-	-.230*	-.475*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.65		-	-.245*
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.89			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการมีทิศทาง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
\bar{x}	3.31	3.40	3.70
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.31	-	-0.083
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.40	3.40	-0.307*
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.70	3.70	3.70

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีทิศทางน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการมีเป้าหมาย จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือสูงกว่า
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.46	-	-.197*	-.325*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.66		-	-.128
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3.78			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีเป้าหมายน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทงานแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทงานแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทงานแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามประเภทงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความ ผันแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความพยายาม	ระหว่างกลุ่ม	13.917	7	1.988	7.295	.000*
	ภายในกลุ่ม	92.666	340	.273		
	รวม	106.583	347			
ด้านความมุ่งมั่น	ระหว่างกลุ่ม	13.061	7	1.866	7.951	.000*
	ภายในกลุ่ม	79.789	340	.235		
	รวม	92.851	347			
ด้านการมีทิศทาง	ระหว่างกลุ่ม	4.059	7	.580	1.899	.069
	ภายในกลุ่ม	103.811	340	.305		
	รวม	107.871	347			
ด้านการมีเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	6.198	7	.885	3.575	.001*
	ภายในกลุ่ม	84.204	340	.248		
	รวม	90.402	347			
ปัจจัยด้านต่างๆ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.919	7	1.274	5.474	.000*
	ภายในกลุ่ม	79.139	340	.233		
	รวม	88.057	347			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทงานแตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทงานแตกต่างกัน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพยายาม ด้านความมุ่งมั่น และด้านการมีเป้าหมายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีทิศทาง ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีผลต่างที่มีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังนี้

ตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยภาพรวม จำแนกตามประเภทงาน

ประเภทงาน	\bar{x}	แพทย์/ทันตแพทย์	พยาบาลวิชาชีพ	เภสัชกร	เทคนิคการแพทย์	นักรักษาภาพบำบัด	ผู้ช่วยการพยาบาล	เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์	อื่นๆ (ที่ไม่ใช่สายการแพทย์)
		3.79	3.59	4.00	3.83	3.67	3.35	3.32	3.73
แพทย์/ทันตแพทย์	3.79	-	.204	-.208	-.042	.125	.440*	.473*	.057
พยาบาลวิชาชีพ	3.59		-	-.413*	-.246	-.079	.236*	.269*	-.147*
เภสัชกร	4.00			-	.167	.333	.648*	.682*	.266
เทคนิคการแพทย์	3.83				-	.167	.481*	.515*	.099
นักรักษาภาพบำบัด	3.67					-	.315	.348	-.068
ผู้ช่วยการพยาบาล	3.35						-	.034	-.383*
เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์	3.32							-	-.416*
อื่นๆ (ที่ไม่ใช่สายการแพทย์)	3.73								-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นแพทย์/ทันตแพทย์ เภสัชกร และเทคนิคการแพทย์ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ช่วยการพยาบาล และเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเภสัชกร และมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ช่วยการพยาบาล เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ และอื่นๆ (ที่ไม่ใช่สายการแพทย์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ช่วยการพยาบาล และเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทงานอื่น (ที่ไม่ใช่สายการแพทย์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพยายาม จำแนกตามประเภทงาน

ประเภทงาน		แพทย์/ทันตแพทย์	พยาบาลวิชาชีพ	เภสัชกร	เทคนิคการแพทย์	นักกายภาพบำบัด	ผู้ช่วยการพยาบาล	เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์	อื่นๆ (ที่ไม่ใช่สายการแพทย์)
	\bar{x}	3.67	3.35	4.00	3.83	3.67	3.13	3.32	3.61
แพทย์/ทันตแพทย์	3.67	-	.317*	-.333	-.167	.000	.537*	.348*	.057
พยาบาลวิชาชีพ	3.35		-	-.650*	-.483*	-.317	.220*	.032	-.259*
เภสัชกร	4.00			-	.167	.333	.870*	.682*	.391*
เทคนิคการแพทย์	3.83				-	.167	.704*	.515*	.224
นักกายภาพบำบัด	3.67					-	.537*	.348	.057
ผู้ช่วยการพยาบาล	3.13						-	-.189	-.480*
เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์	3.32							-	-.291*
อื่นๆ (ที่ไม่ใช่สายการแพทย์)	3.61								-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นแพทย์/ทันตแพทย์ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพยายามมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยการพยาบาล และเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพยายามน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเภสัชกร เทคนิคการแพทย์ และอื่น ๆ (ที่ไม่ใช่สายการแพทย์) และมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพยายามมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ช่วยการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเภสัชกร มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพยายามมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ช่วยการพยาบาล เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ และอื่น ๆ (ที่ไม่ใช่สายการแพทย์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเทคนิคการแพทย์ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพยายามมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ช่วยการพยาบาล และเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักกายภาพบำบัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพยายามมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ช่วยการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ช่วยการพยาบาล และเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพยายามน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทงานอื่นๆ (ที่ไม่ใช่สายการแพทย์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความมุ่งมั่น จำแนกตามประเภทงาน

ประเภทงาน	\bar{X}	แพทย์/ทันตแพทย์	พยาบาลวิชาชีพ	เภสัชกร	เทคนิคการแพทย์	นักกายภาพบำบัด	ผู้ช่วยการพยาบาล	เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล	อื่นๆ(ที่ไม่ใช่สายการแพทย์)
		3.88	3.56	4.00	3.83	3.67	3.31	3.45	3.86
แพทย์/ทันตแพทย์	3.88	-	.319*	-.125	.042	.208	.560*	.420*	.016
พยาบาลวิชาชีพ	3.56		-	-.444*	-.277	-.110	.241*	.102	-.303*
เภสัชกร	4.00			-	.167	.333	.685*	.545*	.141
เทคนิคการแพทย์	3.83				-	.167	.519*	.379	-.026
นักกายภาพบำบัด	3.67					-	.352*	.212	-.193
ผู้ช่วยการพยาบาล	3.31						-	-.140	-.545*
เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล	3.45							-	-.405*
อื่นๆ(ที่ไม่ใช่สายการแพทย์)	3.86								-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นแพทย์/ทันตแพทย์ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยการพยาบาล และเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเภสัชกร และมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ช่วยการพยาบาล และอื่นๆ (ที่ไม่ใช่สายการแพทย์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเภสัชกร มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ช่วยการพยาบาล และเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเทคนิคการแพทย์ และนักกายภาพบำบัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพยายามมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ช่วยการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ช่วยการพยาบาล และเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทงานอื่น ๆ (ที่ไม่ใช่สายการแพทย์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการมีเป้าหมาย จำแนกตามประเภทงาน

ประเภทงาน		แพทย์/ทันตแพทย์	พยาบาลวิชาชีพ	เภสัชกร	เทคนิคการแพทย์	นักกายภาพบำบัด	ผู้ช่วยการพยาบาล	เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล อื่นๆ(ที่ไม่ใช่สาย การแพทย์)	
	\bar{X}	3.83	3.64	4.00	3.67	3.78	3.39	3.45	3.63
แพทย์/ทันตแพทย์	3.83	-	.190	-.167	.167	.056	.444*	.379*	.208
พยาบาลวิชาชีพ	3.64		-	-.356*	-.023	-.134	.255*	.189	.019
เภสัชกร	4.00			-	.333	.222	.611*	.545*	.375*
เทคนิคการแพทย์	3.67				-	-.111	.278	.212	.042
นักกายภาพบำบัด	3.78					-	.389*	.323	.153
ผู้ช่วยการพยาบาล	3.39						-	-.066	-.236*
เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล	3.45							-	-.170
อื่นๆ(ที่ไม่ใช่สาย การแพทย์)	3.63								-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นแพทย์/ทันตแพทย์ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีเป้าหมายมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ช่วยการพยาบาล และเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีเป้าหมายน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเภสัชกร และมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีเป้าหมายมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ช่วยการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเภสัชกร มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีเป้าหมายมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ช่วยการพยาบาล เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ และอื่นๆ (ที่ไม่ใช่สายการแพทย์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักกายภาพบำบัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพยายามมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ช่วยการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ช่วยการพยาบาล มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีเป้าหมายน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทงานอื่น (ที่ไม่ใช่สายการแพทย์) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามรายได้

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความ ผันแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความพยายาม	ระหว่างกลุ่ม	12.224	5	2.445	8.861	.000*
	ภายในกลุ่ม	94.359	342	.276		
	รวม	106.583	347			
ด้านความมุ่งมั่น	ระหว่างกลุ่ม	8.653	5	1.731	7.030	.000*
	ภายในกลุ่ม	84.198	342	.246		
	รวม	92.851	347			
ด้านการมีทิศทาง	ระหว่างกลุ่ม	7.794	5	1.559	5.327	.000*
	ภายในกลุ่ม	100.077	342	.293		
	รวม	107.871	347			
ด้านการมีเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	6.296	5	1.259	5.120	.000*
	ภายในกลุ่ม	84.106	342	.246		
	รวม	90.402	347			
ปัจจัยด้านต่างๆ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	12.143	5	2.429	10.941	.000*
	ภายในกลุ่ม	75.914	342	.222		
	รวม	88.057	347			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพยายาม ด้านความมุ่งมั่น ด้านการมีทิศทาง และด้านการมีเป้าหมายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างที่มีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังนี้

ตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชโดยภาพรวม จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ไม่เกิน	10,001-	15,001-	20,001-	25,001-	30,001
		10,000	15,000	20,000	25,000	30,000	บาท/เดือน ขึ้นไป
	\bar{X}	3.18	3.57	3.60	3.68	3.67	3.86
ไม่เกิน 10,000 บาท/เดือน	3.18	-	-.390*	-.414*	-.494*	-.483*	-.680*
10,001-15,000 บาท/เดือน	3.57		-	-.024	-.104	-.093	-.290*
15,001-20,000 บาท/เดือน	3.60			-	-.080	-.069	-.266*
20,001-25,000 บาท/เดือน	3.68				-	.011	-.186*
25,001-30,000 บาท/เดือน	3.67					-	-.197*
30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป	3.86						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท/เดือน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท/เดือน ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท/เดือน ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท/เดือน ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท/เดือน และรายได้ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท/เดือน ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท/เดือน ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท/เดือน ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท/เดือน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001 บาท/เดือนขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.40 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพยายาม จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ไม่เกิน	10,001-	15,001-	20,001-	25,001-	30,001
		10,000	15,000	20,000	25,000	30,000	บาท/เดือน ขึ้นไป
	\bar{X}	3.02	3.33	3.49	3.46	3.50	3.68
ไม่เกิน 10,000 บาท/เดือน	3.02	-	-.307*	-.474*	-.437*	-.480*	-.661*
10,001-15,000 บาท/เดือน	3.33		-	-.166	-.130	-.172	-.354*
15,001-20,000 บาท/เดือน	3.49			-	.037	-.006	-.188
20,001-25,000 บาท/เดือน	3.46				-	-.042	-.224*
25,001-30,000 บาท/เดือน	3.50					-	-.182
30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป	3.68						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท/เดือน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพยายามน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท/เดือน ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท/เดือน ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท/เดือน ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท/เดือน และรายได้ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท/เดือน และระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท/เดือน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพยายามน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความมุ่งมั่น จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ไม่เกิน 10,000 บาท/เดือน	10,001-15,000 บาท/เดือน	15,001-20,000 บาท/เดือน	20,001-25,000 บาท/เดือน	25,001-30,000 บาท/เดือน	30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป
		3.31	3.31	3.57	3.57	3.69	3.67
ไม่เกิน 10,000 บาท/เดือน	3.31	-	-0.268*	-0.269*	-0.389*	-0.361*	-0.580*
10,001-15,000 บาท/เดือน	3.57		-	-0.001	-0.121	-0.093	-0.313*
15,001-20,000 บาท/เดือน	3.57			-	-0.120	-0.092	-0.312*
20,001-25,000 บาท/เดือน	3.69				-	0.028	-0.191
25,001-30,000 บาท/เดือน	3.67					-	-0.220*
30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป	3.89						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท/เดือน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 -15,000 บาท/เดือน ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท/เดือน ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท/เดือน ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท/เดือน และรายได้ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท/เดือน ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท/เดือน และระหว่าง 20,001-25,000 บาท/เดือน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.42 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการมีทิศทาง จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ไม่เกิน 10,000 บาท/เดือน	10,001-15,000 บาท/เดือน	15,001-20,000 บาท/เดือน	20,001-25,000 บาท/เดือน	25,001-30,000 บาท/เดือน	30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป
		3.12	3.44	3.45	3.34	3.40	3.68
ไม่เกิน 10,000 บาท/เดือน	3.12	-	-.320*	-.326*	-.217*	-.273*	-.559*
10,001-15,000 บาท/เดือน	3.44		-	-.006	.104	.047	-.239*
15,001-20,000 บาท/เดือน	3.45			-	.109	.052	-.234*
20,001-25,000 บาท/เดือน	3.34				-	-.057	-.343*
25,001-30,000 บาท/เดือน	3.40					-	-.286*
30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป	3.68						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท/เดือน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีทิศทางน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 -15,000 บาท/เดือน ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท/เดือน ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท/เดือน ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท/เดือน และรายได้ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท/เดือน ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท/เดือน ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท/เดือน ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท/เดือน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีทิศทางน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการมีเป้าหมาย จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	ไม่เกิน 10,000 บาท/เดือน	10,001-15,000 บาท/เดือน	15,001-20,000 บาท/เดือน	20,001-25,000 บาท/เดือน	25,001-30,000 บาท/เดือน	30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป
		3.33	3.66	3.57	3.66	3.71	3.80
ไม่เกิน 10,000 บาท/เดือน	3.33	-	-.329*	-.248*	-.334*	-.382*	-.469*
10,001-15,000 บาท/เดือน	3.66		-	.081	-.005	-.053	-.140
15,001-20,000 บาท/เดือน	3.57			-	-.086	-.134	-.221*
20,001-25,000 บาท/เดือน	3.66				-	-.047	-.134
25,001-30,000 บาท/เดือน	3.71					-	-.087
30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป	3.80						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท/เดือน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีทิศทางน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 -15,000 บาท/เดือน ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท/เดือน ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท/เดือน ระหว่าง 25,001-30,000 บาท/เดือน และรายได้ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท/เดือน มีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีทิศทางน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 6 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 การเปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามอายุการทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความ ผันแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความพยายาม	ระหว่างกลุ่ม	3.181	3	1.060	3.527	.015*
	ภายในกลุ่ม	103.403	344	.301		
	รวม	106.583	347			
ด้านความมุ่งมั่น	ระหว่างกลุ่ม	2.489	3	.830	3.158	.025*
	ภายในกลุ่ม	90.362	344	.263		
	รวม	92.851	347			
ด้านการมีทิศทาง	ระหว่างกลุ่ม	.225	3	.075	.239	.869
	ภายในกลุ่ม	107.646	344	.313		
	รวม	107.871	347			
ด้านการมีเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	.246	3	.082	.313	.816
	ภายในกลุ่ม	90.156	344	.262		
	รวม	90.402	347			
ปัจจัยด้านต่างๆ โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.884	3	.628	2.506	.059
	ภายในกลุ่ม	86.174	344	.251		
	รวม	88.057	347			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพยายาม และด้านความมุ่งมั่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีผลต่างที่มีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังนี้

ตารางที่ 4.45 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพยายาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน		ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	\bar{X}	3.27	3.40	3.51	3.49
ไม่เกิน 5 ปี	3.27	-	-.131	-.241*	-.218*
6-10 ปี	3.40		-	-.110	-.087
11-15 ปี	3.51			-	.023
มากกว่า 15 ปี	3.49				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพยายามน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.46 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความมุ่งมั่น จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน		ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	\bar{X}	3.50	3.56	3.67	3.71
ไม่เกิน 5 ปี	3.50	-	-.061	-.167*	-.208*
6-10 ปี	3.56		-	-.106	-.147
11-15 ปี	3.67			-	-.042
มากกว่า 15 ปี	3.71				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสุขวิทยา กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการแพทย์ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช หรือไม่ มากน้อยเพียงใด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ไม่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

H_1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ตารางที่ 4.47 การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในงาน กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ตัวแปรอิสระ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช			
	Pearson correlation (r)	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.218	.000*	ระดับต่ำ	เดียวกัน
2. ความก้าวหน้าในงาน	0.220	.000*	ระดับต่ำ	เดียวกัน
3. ความยอมรับนับถือ	0.264	.000*	ระดับต่ำ	เดียวกัน
4. ความรับผิดชอบ	0.308	.000*	ระดับต่ำ	เดียวกัน
5. ความสำเร็จในงาน	0.126	.019*	ระดับต่ำ	เดียวกัน
ปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยรวม	0.308	.000*	ระดับต่ำ	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 จากการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยรวม กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีผลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ พิจารณาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีผลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ พิจารณาด้านความก้าวหน้าในงาน กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีผลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ พิจารณาด้านความยอมรับนับถือ กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีผลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ พิจารณาด้านความรับผิดชอบ กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีผลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ พิจารณาด้านความสำเร็จในงาน กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีผลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านสุขวิทยา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้ คือ

H_0 : ปัจจัยด้านสุขวิทยา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

H_1 : ปัจจัยด้านสุขวิทยา มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ตารางที่ 4.48 การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านสุขวิทยา ประกอบด้วย เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหาร กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ตัวแปรอิสระ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช			
	Pearson correlation (r)	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. เงินเดือน/ค่าตอบแทน	0.161	.003*	ระดับต่ำ	เดียวกัน
2. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	0.039	.472	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
3. ความมั่นคงในงาน	0.250	.000*	ระดับต่ำ	เดียวกัน
4. สภาพการทำงาน	0.053	.328	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
5. นโยบายและการบริหาร	0.099	.064	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
ปัจจัยด้านสุขวิทยาโดยรวม	0.162	.002*	ระดับต่ำ	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 จากการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) พบว่า ปัจจัยด้านสุขวิทยาโดยรวมกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีผลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ปัจจัยด้านสุขวิทยา พิจารณาด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีผลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

2. ปัจจัยด้านสุขวิทยา พิจารณาด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ไม่มีผลต่อกัน

3. ปัจจัยด้านสุขวิทยา พิจารณาด้านความมั่นคงในงาน กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีผลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

4. ปัจจัยด้านสุขวิทยา พิจารณาด้านสภาพการทำงาน กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ไม่มีผลต่อกัน

5. ปัจจัยด้านสุขวิทยา พิจารณาด้านนโยบายและการบริหาร กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ไม่มีผลต่อกัน

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.49 – 4.55

ตารางที่ 4.49 จำนวนร้อยละของข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ด้าน	ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	21	6.03
2	ด้านความก้าวหน้าในงาน	99	28.44
3	ด้านความรับผิดชอบ	69	19.82
4	ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	115	33.05
5	ด้านสภาพการทำงาน	136	39.08
6	ด้านนโยบายและการบริหาร	84	24.13
	รวม	524	25.09

จากตารางที่ 4.49 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน มากที่สุด จำนวน 136 คน (คิดเป็นร้อยละ 39.08) รองลงมาด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน จำนวน 115 คน (คิดเป็นร้อยละ 33.05) ด้านความก้าวหน้าในงาน จำนวน 99 คน (คิดเป็นร้อยละ 28.44) ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 69 คน (คิดเป็นร้อยละ 19.82) ด้านนโยบายและการบริหาร จำนวน 84 คน (คิดเป็นร้อยละ 24.13) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน น้อยที่สุด จำนวน 21 คน (คิดเป็นร้อยละ 6.03)

ตารางที่ 4.50 จำนวนของข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน
1	ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อลดความซ้ำซากจำเจ ในการปฏิบัติงาน	11
2	บุคลากรควรมีการปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตวิชาชีพของตนเอง	7
3	บุคลากรมีความเครียดจากการทำงานที่เสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้อง	3
รวม		21

จากตารางที่ 4.50 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยเห็นว่าควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อลดความซ้ำซากจำเจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด จำนวน 11 คน รองลงมาเห็นว่าบุคลากรควรมีการปฏิบัติหน้าที่ตามวิชาชีพของตนเอง จำนวน 7 คน และบุคลากรมีความเครียดจากการทำงานที่เสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้อง น้อยที่สุด จำนวน 3 คน

ตารางที่ 4.51 จำนวนของข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความก้าวหน้าในงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน	จำนวน
1	ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้รับการศึกษาต่อ/ทุนการศึกษาต่อตามความต้องการของแต่ละคน	43
2	การคัดเลือกบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้ความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ	27
3	ควรมีการสนับสนุนความก้าวหน้าทางชั้นยศทหารของบุคลากรภายในโรงพยาบาล	17
4	ควรมีการบรรจุลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุการทำงานเกิน 10 ปี ให้เป็นพนักงานราชการ	12
รวม		99

จากตารางที่ 4.51 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยเห็นว่าควรมีส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้รับการศึกษาต่อ/ทุนการศึกษาต่อตามแต่ความต้องการของแต่ละคน มากที่สุด จำนวน 43 คน เห็นว่าการคัดเลือกบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้ความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ จำนวน 27 คน เห็นว่าควรมีการสนับสนุนความก้าวหน้าทางชั้นยศทหารของบุคลากรภายในโรงพยาบาล จำนวน 17 คน เห็นว่าควรมีการบรรจุลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุการทำงานเกิน 10 ปี ให้เป็นพนักงานราชการน้อยที่สุด จำนวน 12 คน

ตารางที่ 4.52 จำนวนของข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความรับผิดชอบ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน
1	ควรมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละวิชาชีพให้มี ความชัดเจนและปฏิบัติงานตามขอบเขตของแต่ละวิชาชีพ	41
2	ควรมีการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	19
3	ควรมีการจัดการอบรม จริยธรรม คุณธรรม ให้กับบุคลากร เพื่อเพิ่ม คุณภาพงานบริการ	9
รวม		69

จากตารางที่ 4.52 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยเห็นว่าควรมีกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละวิชาชีพให้มีความชัดเจนและปฏิบัติงานตามขอบเขตของแต่ละวิชาชีพ มากที่สุด จำนวน 41 คน เห็นว่าควรมีการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 19 คน และเห็นว่าควรมีการจัดการอบรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ให้กับบุคลากร เพื่อเพิ่มคุณภาพงานบริการ น้อยที่สุด จำนวน 9 คน

ตารางที่ 4.53 จำนวนของข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	จำนวน
1	ควรมีการพิจารณาปรับเงินเดือนขึ้นให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบันและมีความเหมาะสมต่อภาระงานของแต่ละตำแหน่ง	66
2	ควรมีการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนวิชาชีพสำหรับบุคลากรทางการแพทย์ให้ทัดเทียมกับสถานพยาบาลของรัฐแห่งอื่น เช่น ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ ค่าใบประกอบวิชาชีพ	32
3	ควรมีการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนตามวิชาชีพสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานช่วงเทศกาลวันหยุดยาว	12
4	ควรมีการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่กรณีพิเศษ เช่น ภารกิจรพช.นอกสถานที่ ภารกิจรับ-ส่งเสด็จ	5
รวม		115

จากตารางที่ 4.53 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน โดยเห็นว่าควรมีการพิจารณาปรับเงินเดือนขึ้นให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบันและมีความเหมาะสมต่อภาระงานของแต่ละตำแหน่ง มากที่สุด จำนวน 66 คน เห็นว่าควรมีการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนวิชาชีพสำหรับบุคลากรทางการแพทย์ให้ทัดเทียมกับสถานพยาบาลของรัฐแห่งอื่น เช่น ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ ค่าใบประกอบวิชาชีพ จำนวน 32 คน เห็นว่าควรมีการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนตามวิชาชีพ สำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานช่วงเทศกาลวันหยุดยาว จำนวน 12 คน และเห็นว่าควรมีการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่กรณีพิเศษ เช่น ภารกิจรพช.นอกสถานที่ ภารกิจรับ-ส่งเสด็จ น้อยที่สุด จำนวน 5 คน

ตารางที่ 4.54 จำนวนของข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านสภาพการทำงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน	จำนวน
1	ควรมีการบรรจุบุคลากรเพิ่ม เพื่อลดภาระงานบริการของบุคลากรทางการแพทย์ในปัจจุบัน	65
2	ควรให้ความสำคัญต่อสุขภาพของบุคลากรทางการแพทย์ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการสัมผัสโรค สุขภาพเสื่อมโทรม	27
3	ควรมีอุปกรณ์ / เครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ พร้อมใช้งาน และมีความปลอดภัย	22
4	ควรมีการจัดมุมพักผ่อนแก่บุคลากรในโรงพยาบาลให้เพียงพอ	13
5	ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงานของบุคลากร	9
	รวม	136

จากตารางที่ 4.54 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน โดยเห็นว่าควรมีการบรรจุบุคลากรเพิ่ม เพื่อลดภาระงานบริการของบุคลากรทางการแพทย์ในปัจจุบัน มากที่สุด จำนวน 65 คน รองลงมาเห็นว่าควรให้ความสำคัญต่อสุขภาพของบุคลากรทางการแพทย์ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการสัมผัสโรค สุขภาพเสื่อมโทรม จำนวน 27 คน เห็นว่าควรมีอุปกรณ์/เครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ พร้อมใช้งานและมีความปลอดภัย จำนวน 22 คน เห็นว่าควรมีการจัดมุมพักผ่อนแก่บุคลากรในโรงพยาบาลให้เพียงพอ จำนวน 13 คน และเห็นว่าควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงานของบุคลากร น้อยที่สุด จำนวน 9 คน

ตารางที่ 4.55 จำนวนของข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านนโยบายและการบริหาร

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร	จำนวน
1	ควรมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่มีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ มีความชัดเจน และบุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	43
2	ควรมีการกำหนดนโยบายโดยเน้นผู้ปฏิบัติเป็นหลัก โดยให้บุคลากรผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	22
3	ควรลดภาระงานด้านอื่นๆ ลง เช่น งานเอกสาร เพื่อให้บุคลากรทางการแพทย์สามารถให้บริการแก่ผู้รับบริการได้อย่างเต็มที่	19
รวม		84

จากตารางที่ 4.55 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร เห็นว่าควรมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่มีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ มีความชัดเจน และบุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มากที่สุด จำนวน 43 คน รองลงมา มีความเห็นควรมีการกำหนดนโยบายโดยเน้นผู้ปฏิบัติเป็นหลัก โดยให้บุคลากรผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย จำนวน 22 คน และเห็นควรมีการลดภาระงานด้านอื่นๆ ลง เช่น งานเอกสาร เพื่อให้บุคลากรทางการแพทย์สามารถให้บริการแก่ผู้รับบริการได้อย่างเต็มที่ น้อยที่สุด จำนวน 19 คน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช (3) เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) ทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำนวน 348 ตัวอย่าง โดยการใช้สูตรการหาตัวอย่างจากสัดส่วนประชากรเท่ากับ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และยอมให้คลาดเคลื่อนได้ 5% โดยวิธีการหาสูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีครอนบัท (Cronbach Alpha Formula) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับแรงจูงใจ จำนวน 50 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.895

2. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.891

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายผลการศึกษา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าทีเทสต์ (t - test) และค่าเอฟเทสต์ (f-test) หรือ one-way anowa ทำการทดสอบรายคู่ด้วย LSD และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 268 (ร้อยละ 77.01) มีช่วงอายุระหว่าง 25 – 30 ปี มากที่สุด จำนวน 88 คน (ร้อยละ 25.29) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด จำนวน 215 คน (ร้อยละ 61.78) มีประเภทงานพยาบาลวิชาชีพ มากที่สุด จำนวน 160 คน (ร้อยละ 45.98) มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท/เดือน มากที่สุด จำนวน 87 คน (ร้อยละ 25.00) และมีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 15 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 96 คน (ร้อยละ 27.29)

1.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ผลการศึกษาในระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพยายาม ด้านความมุ่งมั่น ด้านการมีทิศทาง และด้านการมีเป้าหมาย ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความมุ่งมั่น ด้านการมีทิศทาง และด้านความพยายามมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2.1 ด้านความพยายาม

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความพยายาม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 4 เมื่อผู้บังคับบัญชาจัดคบทพร่องของท่าน ท่านจะนำมาปรับปรุงตนเองเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อ 3 ท่านยินดีเสมอหากมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเลยก็ตาม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2.2 ด้านความมุ่งมั่น

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความมุ่งมั่น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 1 เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับข้อ 3 ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และข้อ 2 หากมีความจำเป็น ท่านยอมเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อให้งานที่ทำประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2.3 ด้านการมีทิศทาง

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการมีทิศทาง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 2 หากงานที่ทำอยู่มีอุปสรรค ท่านจะขอความช่วยเหลือจากผู้ที่ มีประสบการณ์มากกว่าท่าน เพื่อให้งานสำเร็จไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อ 4 หน่วยงานของท่านมีการให้การอบรมก่อนการปฏิบัติงานจริงทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2.4 ด้านการมีเป้าหมาย

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านการมีเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 4 ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อ 3 เป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่านคือ งานประสบความสำเร็จทันเวลาและค่าใช้จ่ายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในงาน (2) ปัจจัยสุขวิทยา ได้แก่ เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหาร

1.3.1 ปัจจัยจูงใจ

ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 5 งานที่ท่านปฏิบัติไม่จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะ และการฝึกฝนเป็นการเฉพาะ

ก็สามารถปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อ 3 งานที่ท่านปฏิบัติ ทำทนายต่อความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ด้านความก้าวหน้าในงาน

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 4 หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม และมีการบริหารผลงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อ 1 ท่านมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) ด้านความยอมรับนับถือ

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 5 ท่านไม่ค่อยมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อ 3 ท่านได้รับความชื่นชมจากหัวหน้างานเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4) ด้านความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 4 ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อ 3 งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านเป็นภาระงานที่หนักมากจนเกินไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5) ด้านความสำเร็จในงาน

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 2 ท่านเชื่อมั่นในคำพูดที่ว่า “ค่าของคน อยู่ที่ผลของงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อ 3 หากผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ท่านมีความเชื่อว่าไม่ได้เกิดจากความรู้อ ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3.2 ปัจจัยสุขวิทยา

ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยสุขวิทยา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1) ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน

ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 4 ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อ 3 เงินเดือน/ค่าตอบแทน ที่ท่านได้รับจากการทำงาน เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 1 ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อสมาชิกในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อ 5 บ่อยครั้งที่หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีของสมาชิกอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) ด้านความมั่นคงในงาน

ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 3 การปรับปรุงโครงสร้างและภารกิจของหน่วยงานอาจทำให้ท่านเปลี่ยนงานใหม่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและข้อ 2 หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้รับการศึกษาต่อ การอบรม การศึกษาคูงานได้ตามที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4) ด้านสภาพการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 2 บางครั้งท่านรู้สึกไม่ปลอดภัยที่ต้องทำงานในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อ 4 อุปกรณ์เครื่องใช้ในหน่วยงานมีเพียงพอต่อการใช้งานและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5) ด้านนโยบายและการบริหาร

ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มของปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 5 บางครั้งผู้บังคับบัญชาหน่วยงานของท่านมีการสั่งงานข้ามสายการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อ 4 นโยบายและการบริหารงานในหน่วยงานควรมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทงาน รายได้ และอายุการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ประเภทงาน และรายได้แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

1.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสุขวิทยา กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยรวม กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยด้านสุขวิทยาโดยรวม กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ในทิศทางเดียวกัน

1.6 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน มากที่สุด จำนวน 136 คน รองลงมาด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน จำนวน 115 คน ด้านความก้าวหน้าในงาน จำนวน 99 คน ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 69 คน ด้านนโยบายและการบริหาร จำนวน 84 คน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ น้อยที่สุด จำนวน 21 คน

1.6.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยเห็นว่าควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อลดความซ้ำซากจำเจในการปฏิบัติงาน มากที่สุด จำนวน 11 คน รองลงมาเห็นว่าบุคลากรควรมีการปฏิบัติหน้าที่ตามวิชาชีพของตนเอง จำนวน 7 คน และบุคลากรมีความเครียดจากการทำงานที่เสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้อง น้อยที่สุด จำนวน 3 คน

1.6.2 ด้านความก้าวหน้าในงาน

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยเห็นว่าควรมีส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้รับการศึกษาต่อ/ทุนการศึกษาต่อ ตามแต่ความต้องการของแต่ละคน มากที่สุด จำนวน 43 คน เห็นว่าการคัดเลือกบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้ความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ จำนวน 27 คน เห็นว่าควรมีการสนับสนุนความก้าวหน้าทางชั้นยศทหารของบุคลากรภายในโรงพยาบาล จำนวน 17 คน เห็นว่าควรมีการบรรจุลูกจ้างชั่วคราวที่มีอายุการทำงานเกิน 10 ปี ให้เป็นพนักงานราชการ น้อยที่สุด จำนวน 12 คน

1.6.3 ด้านความรับผิดชอบ

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยเห็นว่าควรมีกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละวิชาชีพให้มีความชัดเจนและปฏิบัติงานตามขอบเขตของแต่ละวิชาชีพ มากที่สุด จำนวน 41 คน เห็นว่าควรมีการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 19 คน และเห็นว่าควรมีการจัดการอบรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ให้กับบุคลากร เพื่อเพิ่มคุณภาพงานบริการ น้อยที่สุด จำนวน 9 คน

1.6.4 ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน โดยเห็นว่าควรมีการพิจารณาปรับเงินเดือนขึ้นให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบันและมีความเหมาะสมต่อภาระงานของแต่ละตำแหน่ง มากที่สุด จำนวน 66 คน เห็นว่าควรมีการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนวิชาชีพสำหรับบุคลากรทางการแพทย์ให้ทัดเทียมกับสถานพยาบาลของรัฐแห่งอื่น เช่น ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ ค่าใบประกอบวิชาชีพ จำนวน 32 คน เห็นว่าควรมีการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนตามวิชาชีพสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานช่วงเทศกาล วันหยุดยาว จำนวน 12 คน และเห็นว่าควรมีการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ กรณีพิเศษ เช่น ภารกิจรถพยาบาลนอกสถานที่ ภารกิจรับ-ส่งเสด็จ น้อยที่สุด จำนวน 5 คน

1.6.5 ด้านสภาพการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน โดยเห็นว่าควรมีการบรรจุบุคลากรเพิ่ม เพื่อลดภาระงานบริการของบุคลากรทางการแพทย์ในปัจจุบัน มากที่สุด จำนวน 65 คน รองลงมาเห็นว่าควรให้ความสำคัญต่อสุขภาพของบุคลากรทางการแพทย์ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการสัมผัสโรค สุขภาพเสื่อมโทรม จำนวน 27 คน เห็นว่าควรมีอุปกรณ์/เครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ พร้อมใช้งานและมีความปลอดภัย จำนวน 22 คน เห็นว่าควรมีการจัดมุมพักผ่อนแก่บุคลากรในโรงพยาบาลให้เพียงพอ จำนวน 13 คน และเห็นว่าควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงานของบุคลากร น้อยที่สุด จำนวน 9 คน

1.6.6 ด้านนโยบายและการบริหาร

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

เห็นว่าควรมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่มีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ มีความชัดเจน และบุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มากที่สุด จำนวน 43 คน รองลงมาเห็นว่าควรมีการกำหนดนโยบายโดยเน้นผู้ปฏิบัติเป็นหลัก โดยให้บุคลากรผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย จำนวน 22 คน และเห็นว่าควรมีการลดภาระงานด้านอื่นๆ ลง เช่น งานเอกสาร เพื่อให้บุคลากรทางการแพทย์สามารถให้บริการแก่ผู้รับบริการได้อย่างเต็มที่ น้อยที่สุด จำนวน 19 คน

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการมีเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งน่าจะเป็นผลมาจากการที่บุคลากรมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน จากการศึกษาที่หน่วยงานมีการมอบหมายงานในลักษณะของเป้าหมาย ซึ่งตรงกับแนวคิดของ วิรัช แหวนเพชร(2543 : 104) ซึ่งอธิบายว่า การมอบหมายงานในลักษณะเป้าหมาย เป็นการสร้างความคิดให้บุคลากรได้ทราบและเห็นเป้าหมายของงาน ซึ่งหากบุคลากรทุกคนมองเห็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานแล้วก็จะเป็นการท้าทายที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่ต้องเป็นเป้าหมายที่บุคลากรให้การยอมรับด้วย

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วันวิเศษ จันวัฒนะ (ร้อยตำรวจเอก)(2555) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง” ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความพยายามมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จงดี ลัทธลาภกุล (2551) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สรัญพัทธ์ เอื้อวเจริญ (2555) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาล จังหวัดนครปฐม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความพยายามมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ไม่เหมาะสมของหน่วยงาน ทั้งในด้านของปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขวิทยา ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของทฤษฎีทวิปัจจัยของ Herzberg (ชูไชย สมितिไกร 2554 : 266-278) ซึ่งกล่าวว่า หากต้องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะต้องทำให้บุคลากรได้รับปัจจัยจูงใจที่เหมาะสม และปัจจัยสุขวิทยาไม่ได้ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเท่านั้น

2.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านปัจจัยจูงใจ

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งน่าจะเป็นผลมาจากงานที่บุคลากรปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษามา ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านในการปฏิบัติ และท้าทายต่อความรู้ ความสามารถของบุคลากร ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Herzberg (สาโรช นดิธรรมกุล 2549 : 273) ซึ่งอธิบายว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานมีผลในทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ามีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สรัญพัทธ์ เอื้อวเจริญ (2555) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดนครปฐม” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดนครปฐม ด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกสร ลิ่มสกุล (2554) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สังกัดกระทรวงยุติธรรมและองค์กรอิสระ ในจังหวัดพังงา” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สังกัดกระทรวงยุติธรรมและองค์กรอิสระ ด้านปัจจัยจูงใจมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชยังมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย หรือยังขาดการส่งเสริมด้านการศึกษาอบรมจากหน่วยงาน

2.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านปัจจัยสุขวิทยา

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านปัจจัยสุขวิทยาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านนโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นผลมาจากบุคลากรมีความยอมรับและความเข้าใจในนโยบายและการบริหารของหน่วยงานอย่างชัดเจน การวางแผนการบริหารของหน่วยงานมีความชัดเจน เป็นไปตาม Herzberg (ชูไชย สมितिไกร 2554 : 277) ปัจจัยป้องกัน เป็นปัจจัยที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ได้แก่ การวางแผนการบริหารองค์กรที่มีความชัดเจน

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ามีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สรัญพัทธ์ เอี้ยวเจริญ (2555) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดนครปฐม” ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดนครปฐม ด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกสร ลิ่มสกุล (2554) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สังกัดกระทรวงยุติธรรมและองค์กรอิสระ ในจังหวัดพังงา” ผลการศึกษพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สังกัดกระทรวงยุติธรรมและองค์กรอิสระ ด้านปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นผลเนื่องจากบุคลากรยังคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน เงินเดือน/ค่าตอบแทนยังไม่เหมาะสมต่อภาระงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน

2.4 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสุขวิทยา กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ประกอบด้วย (1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) ด้านความก้าวหน้าในงาน (3) ด้านความยอมรับนับถือ (4) ด้านความรับผิดชอบ (5) ด้านความสำเร็จในงาน (6) ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน (7) ด้านความมั่นคงในงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของบุคลากรทางด้านการแพทย์เป็นงานที่มีความซับซ้อน มีความเครียดและความกดดัน เนื่องจากต้องปฏิบัติงานแข่งกับเวลา มีภาระงานที่ค่อนข้างมาก มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานช้า ต้องมีความรับผิดชอบต่อชีวิตของผู้ป่วย บุคลากรทางด้านการแพทย์จำเป็นต้องมีความรู้

ความสามารถที่เฉพาะด้านเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้ย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า สอดคล้องกับทฤษฎีทวิปัจจัยของ
Frederick Herzberg (ชัชชัย สมितिกร 2554 : 277-279) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่ทำให้
บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน
ที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในงาน ความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัย
สุขวิทยาหรือปัจจัยป้องกัน หมายถึง ปัจจัยที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน
แต่ไม่ได้เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีแรงจูงใจแต่อย่างใด ได้แก่ เงินเดือน/ค่าตอบแทน
ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหาร ซึ่ง
จากผลการศึกษาปัจจัยด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงานถือเป็นปัจจัยสุขวิทยาซึ่ง
ตามทฤษฎีจะไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา ในส่วนนี้จึงไม่เป็นไปตามทฤษฎี
ทวิปัจจัย

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ประกอบด้วย (1) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
(2) ด้านสภาพการทำงาน (3) ด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งถือเป็นปัจจัยสุขวิทยา ผลการศึกษา
ในส่วนนี้จึงเป็นไปตามทฤษฎีทวิปัจจัย

3. ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
ซึ่งสามารถสรุปข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ตรงกับความต้องการ
ของบุคลากรต่อไป

3.1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความต้องการ
ปฏิบัติงานที่ท้าทายต่อความรู้ ความสามารถซึ่งผู้บริหารหน่วยงานควรมีการมอบหมายงานให้

ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเองให้ได้มากขึ้น

3.1.2 ด้านความก้าวหน้าในงาน

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมความก้าวหน้าให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และต้องการความต้องก้าวหน้าโดยให้หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาต่อหรือการอบรมอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นหน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อเนื่องตามที่ตนเองต้องการ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมทางทักษะวิชาชีพทางการแพทย์ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการให้บริการทางการแพทย์ของบุคลากรและจะทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

3.1.3 ด้านความยอมรับนับถือ

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต้องการได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดี โดยผู้บริหารหน่วยงานควรมอบคำชมเชยให้กับบุคลากรเมื่อมีผลการปฏิบัติที่ดีตามเป้าหมาย หน่วยงานอาจพิจารณาการมอบรางวัลให้กับดาวประดับใจในการให้บริการ ซึ่งผู้รับบริการเป็นผู้เสนอแนะรายชื่อบุคลากรทางการแพทย์เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงานต่อไป

3.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชเห็นว่าการในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเป็นภาระงานที่หนักมากเกินไป ผู้บริหารหน่วยงานควรช่วยลดภาระงานของบุคลากร โดยการบรรจุบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานตามหน่วยบริการให้มากขึ้น การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละประเภทงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนของหน้าที่ในการปฏิบัติงาน บุคลากรควรรับผิดชอบงานในหน้าที่ให้ตรงกับความรับผิดชอบของตนเอง และการบริหารอัตรากำลังพลของงานบริการทางการแพทย์ เมื่อช่วงเวลาใดที่ภาระงานมากกว่าจำนวนบุคลากร ก็ควรมีการจัด เวรเสริมเพื่อไม่ให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในช่วงเวลานั้นมีความเหนื่อยล้ามากเกินไป

3.1.5 ด้านความสำเร็จในงาน

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเป้าหมายคือผู้รับบริการมีความพอใจในการให้บริการ การที่ผู้ป่วยได้รับการรักษาอย่างปลอดภัย ดังนั้นหน่วยงานควรกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับงาน หรือควรมีระบบ “พี่สอนน้อง” เพื่อให้บุคลากรสามารถขอคำแนะนำจากผู้ที่มิประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าเพื่อช่วยกันหาทางแก้ปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติสำเร็จเป็นไปตาม

เป้าหมายที่วางไว้ ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาสามารถในการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

3.1.6 ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต้องการได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่มีเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ต้องการให้หน่วยงานปรับเงินเดือน/ค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับภาระงานในปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงควรพิจารณาการปรับเงินเดือน/ค่าตอบแทน ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น การกำหนดเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระงานของแต่ละตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งได้แก่ ค่าจ้าง อยู่เวรนอกเวลาราชการ ค่าใบประกอบวิชาชีพ ควรอยู่ในระดับที่เท่าเทียมกับองค์กรอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนในภารกิจที่ไม่ใช่หน้าที่ประจำ เช่น ภารกิจรับเสด็จรพพยาบาล ภารกิจเวรรพพยาบาลตามพิธีและช่วงเวลาพิเศษต่างๆ

3.1.7 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต้องการให้หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิก ดังนั้นผู้บริหารหน่วยควรพิจารณาจัดกิจกรรมโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี เช่น การจัดงานกีฬาประจำปี การจัดประกวดหอผู้ป่วยสะอาด การจัดงานปีใหม่เลี้ยงสังสรรค์ประจำ ซึ่งในการให้บริการทางการแพทย์จำเป็นต้องอาศัยความสามัคคี เนื่องจากต้องปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมสหสาขาวิชาชีพ เพื่อความปลอดภัยและคุณภาพของการบริการทางการแพทย์

3.1.8 ด้านความมั่นคงในงาน

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต้องการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในเรื่องการศึกษาต่อ การอบรม การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง หน่วยงานจึงควรมีการพิจารณาให้ทุนการศึกษาในการศึกษาอบรมต่อเนื่องในเรื่องเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสได้รับการคัดเลือกอย่างเท่าเทียม

3.1.9 ด้านสภาพการทำงาน

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต้องการให้อุปกรณ์เครื่องใช้ในหน่วยงานมีเพียงพอต่อการใช้และปลอดภัยอาจเป็นเพราะเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการแพทย์จำเป็นที่จะต้องมีความพร้อมของอุปกรณ์ทางการแพทย์ เพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วยและผู้รับบริการ ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงควรจัดให้มีระบบในการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องใช้ในหน่วยงานอยู่เสมอ มีการจัดหาซื้อใหม่เมื่ออุปกรณ์เก่ามีความชำรุด

ไม่สามารถใช้การได้ การส่งบุคลากรอบรมเพิ่มทักษะในการใช้อุปกรณ์ เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน

3.1.10 ด้านนโยบายและการบริหาร

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต้องการให้นโยบายและการบริหารในหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการกำหนดนโยบายโดยเน้นที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงควรมีการวางแผนในการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์เสมอ อาจให้บุคลากรผู้ปฏิบัติได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการประชุมกำหนดนโยบายประจำปีต่างๆ เป็นต้น

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น สถานพยาบาลของรัฐแห่งอื่น

3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเชิงคุณภาพเพื่อจะทำให้ทราบข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

3.2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบุคลากรทางสาขาการแพทย์และบุคลากรที่ไม่ใช่สาขาการแพทย์ในหน่วยงานเดียวกัน

3.2.4 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรอิสระตามแนวคิดของ Frederick Herzberg คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสถานภาพ





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล. (2550). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์.
- เกสร ลีมสกุล. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สังกัดกระทรวงยุติธรรมและองค์การอิสระในจังหวัดพังงา* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- จงดี ลัทธลาภกุล. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลท่าแซะจังหวัดชุมพร* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ชาญชัย เพชรคง. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอในจังหวัดชุมพร* (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ชูไชย สมितिไกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: วี.พี.รินทร์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจ อินเทอร์เน็ต โปรเกรสซิฟ.
- ปภาวดี มนตรีวัต. (2554). การจูงใจและการสร้างขวัญกำลังใจ ใน เอกสารการสอนชุดวิชา *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ* (หน้า 21 – 22). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พัชสิริ ชมพุกำ. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). *พฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ซีวีแอลการพิมพ์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). *พฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: กรีนแอบเปิ้ลกราฟฟิค พรินติ้ง.
- โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. (2557). *กำลังพลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช*.
- วันวิเศษ จันวัฒนะ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ธรรมมล.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2553). *หลักการและเทคนิค การเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน.*

(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โฟร์เฟซ.

วิไลวรรณ ชีระชุติมานันท์. (2553). *แรงงูใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย*

ฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข. (2554). *จิตวิทยาการจัดการองค์การอุตสาหกรรม.* (พิมพ์ครั้งที่ 1).

กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พรีนติ้ง เฮ้าส์.

สร้อยพัทธ์ เอี้ยวเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล*

ในจังหวัดนครปฐม (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

สาโรช เนติธรรมกุล. (2549). *การงูใจ ใน เอกสารคำสอนรายวิชาองค์การและการจัดการ*

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สาวิตรร์ คงศรี. (2555). *แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล*

ในอำเภอโคกโพธิ์และอำเภอเมืองปัตตานี (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร

มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

สิริกัสสร อ่วมเจริญ. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล*

ในอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา

บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

สุกัญญา พรหมทอง. (2555). *แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล*

วังโรงใหญ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

อาภาภรณ์ จันทร์ณรงค์. (2555). *แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค*

(รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

ข้อมูลพื้นฐานโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. (2557). สืบค้นจาก <http://www.bhumibolhospital.rtaf.mi.th>

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น ที่มีต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ
 - ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ
3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมโดยไม่ระบุตัวบุคคลหรือหน่วยงานแต่อย่างใดจึงไม่ส่งผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนและตรงตามความเป็นจริงเพื่อความสมบูรณ์และเที่ยงตรงในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

เรืออากาศเอกหญิง อรวรีย์ สุประดิษฐ์ศักดิ์
 นักศึกษาปริญญาโท แผนกวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ
 บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 25 ปี

() 25 – 30 ปี

() 31 – 35 ปี

() 36 – 40 ปี

() 41 – 45 ปี

() 46 – 50 ปี

() 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() ปริญญาโท หรือสูงกว่า

4. ประเภทงาน

() แพทย์/ทันตแพทย์

() พยาบาลวิชาชีพ

() เภสัชกร

() เทคนิคการแพทย์

() นักกายภาพบำบัด

() ผู้ช่วยการพยาบาล

() เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล

() อื่นๆ (ไม่ใช่สายการแพทย์)

5. รายได้

() ไม่เกิน 10,000 บาท/เดือน

() 10,001 – 15,000 บาท/เดือน

() 15,001 – 20,000 บาท/เดือน

() 20,001 – 25,000 บาท/เดือน

() 25,001 – 30,000 บาท/เดือน

() 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป

6. อายุการทำงาน

() ไม่เกิน 5 ปี

() 6 – 10 ปี

() 11 – 15 ปี

() มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

คำชี้แจง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน ความ
ยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในงาน

2. ปัจจัยสุขวิทยา ประกอบด้วย เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความ
มั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหาร

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และพิจารณาว่า (1) ปัจจัยจูงใจ และ(2) ปัจจัยสุขวิทยา จูงใจให้
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลได้ตามเป้าหมาย
หรือวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน				
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ				
1.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ ของท่าน				
1.2 งานที่ท่านปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถ จากการศึกษาเฉพาะด้าน				
1.3 งานที่ท่านปฏิบัติท้าทายต่อความรู้ความสามารถ ของท่าน				
1.4 งานที่ท่านปฏิบัติจำเป็นต้องใช้วิธีการและเทคนิค เฉพาะด้าน				
1.5 งานที่ท่านปฏิบัติไม่จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะและ การฝึกฝนเป็นการเฉพาะก็สามารถปฏิบัติงานได้				

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
2. ความก้าวหน้าในงาน				
2.1 ท่านมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ				
2.2 หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร โดยการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อหรือการอบรมอย่างสม่ำเสมอ				
2.3 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความก้าวหน้าในอาชีพ				
2.4 หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรมและมีการบริหารผลงานที่ดี				
2.5 หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบจำนวนมากเกินไป จนทำให้ยากที่จะมีเวลาและโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม				
3. ความยอมรับนับถือ				
3.1 ผลงานของท่านได้รับความยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นในหน่วยงานของท่าน				
3.2 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับและให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน				
3.3 ท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานดี				
3.4 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับผลงานและพฤติกรรมการทำงานของท่านในอดีตมากกว่าในปัจจุบัน				
3.5 ท่านไม่ค่อยมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา				
4. ความรับผิดชอบ				
4.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ประสบการณ์และความรับผิดชอบในการทำงานมากสูง				

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
4.2 ท่านมักจะอุทิศตน ททุ่มเท และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย				
4.3 งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านเป็นภาระงานที่หนักมากจนเกินไป				
4.4 ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่				
4.5 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน				
5. ความสำเร็จในงาน				
5.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อยู่เสมอ				
5.2 ท่านเชื่อมั่นในคำพูดที่ว่า “ค่าของคน อยู่ที่ผลของงาน”				
5.3 หากผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ท่านมีความเชื่อว่าไม่ได้เกิดจากความรู้ความสามารถของท่าน				
5.4 ท่านมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จจากการปฏิบัติงาน				
5.5 บ่อยครั้งที่ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานได้ดีกว่าผลการปฏิบัติงานของตัวเองที่ได้ทำไปแล้ว				
ปัจจัยสุขวิทยาในการทำงาน				
6. เงินเดือน/ค่าตอบแทน				
6.1 ท่านคิดว่าเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและภาระงานของท่านในปัจจุบัน				
6.2 หน่วยงานของท่านกำหนดเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกับค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน				
6.3 เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน				

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
6.4 ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความยุติธรรมในการกำหนดเงินเดือน/ค่าตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพเดียวกัน				
6.5 ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม				
7. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน				
7.1 ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อสมาชิกในหน่วยงาน				
7.2 เมื่อมีปัญหาจากการทำงานหรือเรื่องส่วนตัวที่ไม่สบายใจ ท่านสามารถเล่าเหตุการณ์ให้กับสมาชิกในหน่วยงานฟังได้				
7.3 บางครั้งท่านมีความรู้สึกไม่ชอบการกระทำของสมาชิกบางคนในหน่วยงานของท่าน				
7.4 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาคนอื่นๆ				
7.5 บ่อยครั้งที่หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีของสมาชิกอยู่เสมอ				
8. ความมั่นคงในงาน				
8.1 ความรู้ความสามารถที่มีทำให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานปัจจุบันได้จนเกษียณอายุงาน				
8.2 หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้รับการศึกษาต่อ การอบรม การศึกษาดูงานได้ตามที่ต้องการ				
8.3 การปรับปรุงโครงสร้างและภารกิจของหน่วยงานอาจทำให้ท่านเปลี่ยนงานใหม่				
8.4 การปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งปัจจุบันทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจ				
8.5 ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง				

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย
9. สภาพการทำงาน				
9.1 สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสมและสะดวกสบายในการทำงาน				
9.2 บางครั้งท่านรู้สึกไม่ปลอดภัยที่ต้องทำงานในสถานที่ทำงาน				
9.3 บรรยากาศการทำงานภายในหน่วยงานของท่านมีความสุขและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				
9.4 อุปกรณ์เครื่องใช้ในหน่วยงานมีเพียงพอต่อการใช้งานและมีความปลอดภัย				
9.5 หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งบริเวณต่างๆ เป็นสัดส่วน และคำนึงถึงความปลอดภัย				
10. นโยบายและการบริหาร				
10.1 ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจนและบุคลากรทุกคนรับทราบโดยทั่วกัน				
10.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการชี้แจงนโยบายที่ได้รับมาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาฟังเสมอ				
10.3 สายการบังคับบัญชาภายในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม ชัดเจน ช่วยให้การปฏิบัติภารกิจบรรลุเป้าหมาย				
10.4 นโยบายและการบริหารงานในหน่วยงานควรมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป				
10.5 บางครั้งผู้บังคับบัญชาหน่วยงานของท่านมีการสั่งงานข้ามสายการบังคับบัญชา				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ และพิจารณาว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานในด้าน (1) ความพยายาม (2) ด้านความมุ่งมั่น (3) ด้านการมีทิศทาง (4) ด้านการมีเป้าหมาย ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

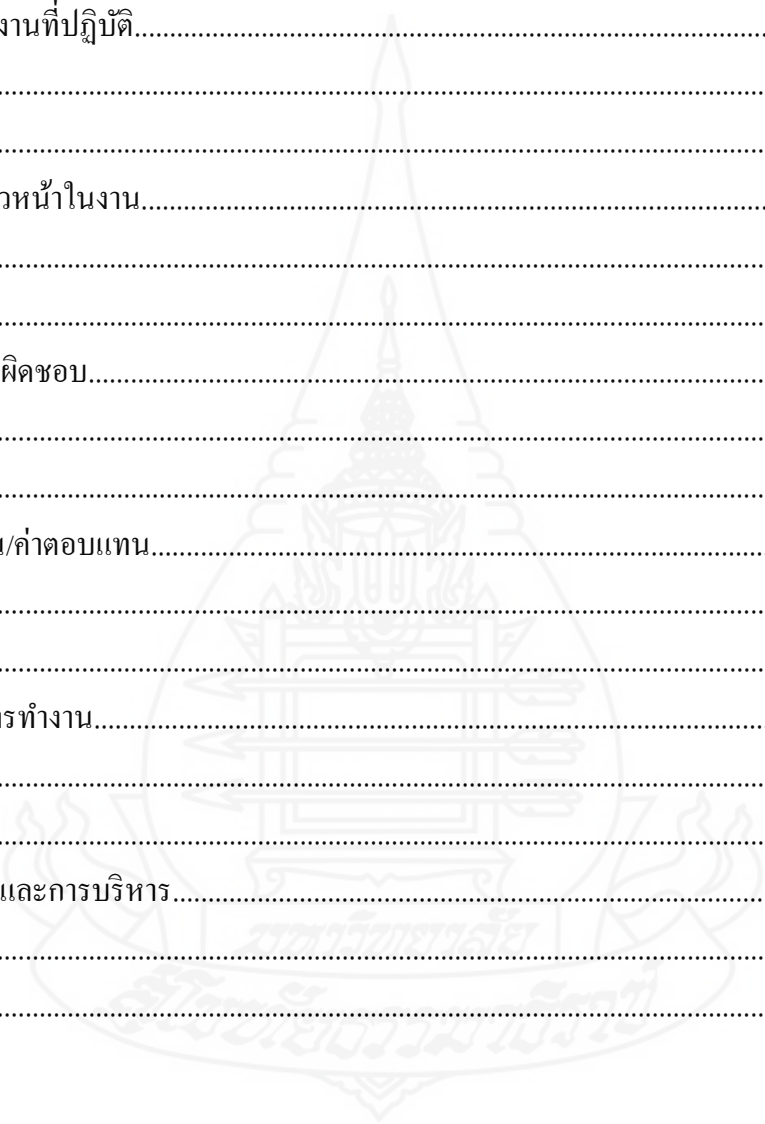
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีแรงจูงใจ
1. ความพยายาม				
1.1 ท่านหาวิธีในการแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานได้เสมอ				
1.2 ท่านมักจะพัฒนาตนเองโดยการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ				
1.3 ท่านยินดีเสมอหากมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเลยก็ตาม				
1.4 เมื่อผู้บังคับบัญชาจัดบกร่องของท่าน ท่านจะนำมาปรับปรุงตนเองเสมอ				
1.5 ท่านรู้สึกยินดีอย่างยิ่งเมื่อผู้บังคับบัญชาส่งท่านไปเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้				
2. ความมุ่งมั่น				
2.1 เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ				
2.2 หากมีความจำเป็นท่านยอมเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อให้งานที่ทำประสบความสำเร็จ				
2.3 ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ท่านได้รับมอบหมาย				

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีแรงจูงใจ
2.4 เมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้น ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะแสวงหาวิธีการและเทคนิคเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ				
2.5 ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอๆ				
3. การมีทิศทาง				
3.1 เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะมีการวางแผนก่อนปฏิบัติงานเสมอ				
3.2 หากงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีอุปสรรค ท่านจะขอความช่วยเหลือจากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าท่านเพื่อให้งานสำเร็จไปได้				
3.3 ท่านปฏิบัติงาน โดยเป็นไปตามไปขั้นตอนที่กำหนดไว้				
3.4 หน่วยงานของท่านมีการให้การอบรมก่อนการปฏิบัติงานจริงทุกครั้ง				
3.5 ท่านปรึกษาหารือกับสมาชิกในทีมก่อนการดำเนินงานเสมอๆ				
4. การมีเป้าหมาย				
4.1 ท่านจะปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเป็นหลัก				
4.2 เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จได้ตามกำหนดเวลาเสมอ				
4.3 เป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่านคือ งานประสบความสำเร็จทันตามเวลาและค่าใช้จ่ายที่กำหนด				
4.4 ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน				
4.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำชี้แนะในการปฏิบัติงานเมื่อท่านต้องการขอความช่วยเหลือ				

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านควรมีลักษณะอย่างไร เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....
.....
.....
2. ความก้าวหน้าในงาน.....
.....
.....
3. ความรับผิดชอบ.....
.....
.....
4. เงินเดือน/ค่าตอบแทน.....
.....
.....
5. สภาพการทำงาน.....
.....
.....
6. นโยบายและการบริหาร.....
.....
.....





ภาคผนวก ข

แบบประเมินค่าความสอดคล้อง (IOC)

แบบสรุปรการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้แบบประเมินค่าความสอดคล้อง (IOC)

คำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่				ค่า IOC
	1	2	3	รวม	
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+3	1
2. งานที่ท่านปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากการศึกษาเฉพาะด้าน	+1	+1	+1	+3	1
3. งานที่ท่านปฏิบัติท้าทายต่อความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+3	1
4. งานที่ท่านปฏิบัติจำเป็นต้องใช้วิธีการและเทคนิคเฉพาะด้าน	+1	+1	+1	+3	1
5. งานที่ท่านปฏิบัติไม่จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะและการฝึกฝนเป็นการเฉพาะก็สามารถปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	+3	1
ด้านความก้าวหน้าในงาน					
6. ท่านมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	+1	+1	+1	+3	1
7. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร โดยการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อหรือการอบรมอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+3	1
8. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความก้าวหน้าในอาชีพ	+1	+1	+1	+3	1
9. หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรมและมีการบริหารผลงานที่ดี	+1	+1	+1	+3	1
10. หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบจำนวนมากเกินไป จนทำให้ยากที่จะมีเวลาและโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	+1	0	+1	+2	0.67

คำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่				ค่า IOC
	1	2	3	รวม	
ด้านความยอมรับนับถือ					
11. ผลงานของท่านได้รับความยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นในหน่วยงานของท่าน	+1	+1	+1	+3	1
12. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับและให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน	0	+1	+1	+2	0.67
13. ท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานเมื่อท่านมีผลการปฏิบัติงานดี	+1	+1	+1	+3	1
14. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับผลงานและพฤติกรรมการทำงานของท่านในอดีตมากกว่าในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+3	1
15. ท่านไม่ค่อยมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา	+1	0	+1	+2	0.67
ด้านความรับผิดชอบ					
16. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ประสิทธิภาพและความรับผิดชอบในการทำงานมากสูง	0	+1	+1	+2	0.67
17. ท่านมักจะอุทิศตนทุ่มเทและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+3	1
18. งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านเป็นภาระงานที่หนักมากจนเกินไป	+1	0	+1	+2	0.67
19. ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+3	1
20. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ไม่มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1
ด้านความสำเร็จในงาน					
21. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+3	1
22. ท่านเชื่อมั่นในคำพูดที่ว่า “ค่าของคน อยู่ที่ผลของงาน”	+1	+1	+1	+3	1

คำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่				ค่า IOC
	1	2	3	รวม	
23. หากผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ท่านมีความเชื่อว่าไม่ได้เกิดจากความรู้อาจความสามารถของท่าน	0	+1	+1	+2	0.67
24. ท่านมีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จจากการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+2	0.67
25. บ่อยครั้งที่ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานได้ดีกว่าผลการปฏิบัติงานของตัวเองที่ได้ทำไปแล้ว	+1	+1	+1	+3	1
ปัจจัยสุขวิทยาในการทำงาน					
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน					
26. ท่านคิดว่าเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและภาระงานของท่านในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+3	1
27. หน่วยงานของท่านกำหนดเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ทำเทียบกับค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน	+1	+1	+1	+3	1
28. เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน	+1	+1	+1	+3	1
29. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความยุติธรรมในการกำหนดเงินเดือน/ค่าตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพเดียวกัน	+1	+1	+1	+3	1
30. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+3	1
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน					
31. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อสมาชิกในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+3	1
32. เมื่อมีปัญหาจากการทำงานหรือเรื่องส่วนตัวที่ไม่สบายใจท่านสามารถเล่าเหตุการณ์ให้กับสมาชิกในหน่วยงานฟังได้	+1	+1	+1	+3	1

คำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่				ค่า IOC
	1	2	3	รวม	
33. บางครั้งท่านมีความรู้สึกไม่ชอบการกระทำของสมาชิกบางคนในหน่วยงานของท่าน	+1	+1	+1	+3	1
34. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่านและผู้ใต้บังคับบัญชาคนอื่นๆ	+1	+1	+1	+3	1
35. บ่อยครั้งที่หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีของสมาชิกอยู่เสมอ	+1	0	+1	+2	0.67
ด้านความมั่นคงในงาน					
36. ความรู้ความสามารถที่มีทำให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานปัจจุบันได้จนเกษียณอายุงาน	+1	+1	+1	+3	1
37. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้รับการศึกษาต่อ การอบรม การศึกษาดูงานได้ตามที่ต้องการ	+1	+1	+1	+3	1
38. การปรับปรุงโครงสร้างและภารกิจของหน่วยงานอาจทำให้ท่านเปลี่ยนงานใหม่	+1	+1	+1	+3	1
39. การปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งปัจจุบันทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจ	+1	+1	+1	+3	1
40. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	+1	+1	+1	+3	1
ด้านสภาพการทำงาน					
41. สภาพแวดล้อมภายในที่ท่านทำงานมีความเหมาะสมและสะดวกสบายในการทำงาน	+1	0	+1	+2	0.67
42. บางครั้งท่านรู้สึกไม่ปลอดภัยที่ต้องทำงานในสถานที่ทำงาน	+1	+1	+1	+3	1
43. บรรยากาศการทำงานภายในหน่วยงานของท่านมีความสุขและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	0	+1	+2	0.67
44. อุปกรณ์เครื่องใช้ในหน่วยงานมีเพียงพอต่อการใช้งานและมีความปลอดภัย	+1	+1	+1	+3	1

คำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่				ค่า IOC
	1	2	3	รวม	
45. หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งบริเวณต่างๆ เป็นสัดส่วน และคำนึงถึงความปลอดภัย	+1	+1	+1	+3	1
ด้านนโยบายและการบริหาร					
46. ผู้บริหารหน่วยงานของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจนและบุคลากรทุกคนรับทราบโดยทั่วกัน	+1	0	+1	+2	0.67
47. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการชี้แจงนโยบายที่ได้รับมาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาฟังเสมอ	+1	+1	+1	+3	1
48. สายการบังคับบัญชาภายในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม ชัดเจน ช่วยให้การปฏิบัติภารกิจบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+3	1
49. นโยบายและการบริหารงานในหน่วยงานควรมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	+1	+1	+1	+3	1
50. บางครั้งผู้บังคับบัญชาหน่วยงานของท่านมีการสั่งงานข้ามสายการบังคับบัญชา	+1	+1	+1	+3	1
ด้านความพยายาม					
51. ท่านหาวิธีในการแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานได้เสมอ	+1	+1	+1	+3	1
52. ท่านมักจะพัฒนาตนเองโดยการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+3	1
53. ท่านยินดีเสมอหากมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเลยก็ตาม	+1	+1	+1	+3	1
54. เมื่อผู้บังคับบัญชาจัดคอบปรองของท่าน ท่านจะนำมาปรับปรุงตนเองเสมอ	+1	+1	+1	+3	1
55. ท่านรู้สึกยินดีอย่างยิ่งเมื่อผู้บังคับบัญชาส่งท่านไปเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้	+1	+1	+1	+3	1

คำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่				ค่า IOC
	1	2	3	รวม	
ด้านความมุ่งมั่น					
56. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+3	1
57. หากมีความจำเป็นท่านยอมเสียสละเวลาส่วนตนเพื่อให้งานที่ทำประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+3	1
58. ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ท่านได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+3	1
59. เมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้น ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะแสวงหาวิธีการและเทคนิคเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ	+1	+1	+1	+3	1
60. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอๆ	+1	0	+1	+2	0.67
ด้านการมีทิศทาง					
61. เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะมีการวางแผนก่อนปฏิบัติงานเสมอ	+1	+1	+1	+3	1
62. หากงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีอุปสรรค ท่านจะขอความช่วยเหลือจากผู้ที่มีความสามารถมากกว่าท่านเพื่อให้งานสำเร็จไปได้	+1	0	+1	+2	0.67
63. ท่านปฏิบัติงานโดยเป็นไปตามไปขั้นตอนที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+3	1
64. หน่วยงานของท่านมีการให้การอบรมก่อนการปฏิบัติงานจริงทุกครั้ง	+1	+1	+1	+3	1
65. ท่านปรึกษาหารือกับสมาชิกในทีมก่อนการดำเนินงานเสมอๆ	+1	+1	+1	+3	1
ด้านการมีเป้าหมาย					
66. ท่านจะปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเป็นหลัก	+1	+1	+1	+3	1

คำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่				ค่า IOC
	1	2	3	รวม	
67. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จได้ทันตามกำหนดเวลาเสมอ	+1	+1	+1	+3	1
68. เป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่านคือ งานประสบความสำเร็จทันตามเวลาและค่าใช้จ่ายที่กำหนด	+1	+1	+1	+3	1
69. ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1
70. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำชี้แนะในการปฏิบัติงานเมื่อท่านต้องการขอความช่วยเหลือ	+1	0	+1	+2	0.67
				196	65.34

การหาค่า IOC

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ คือ คะแนนรวมความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนข้อแบบสอบถาม

สรุปการพิจารณาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC)

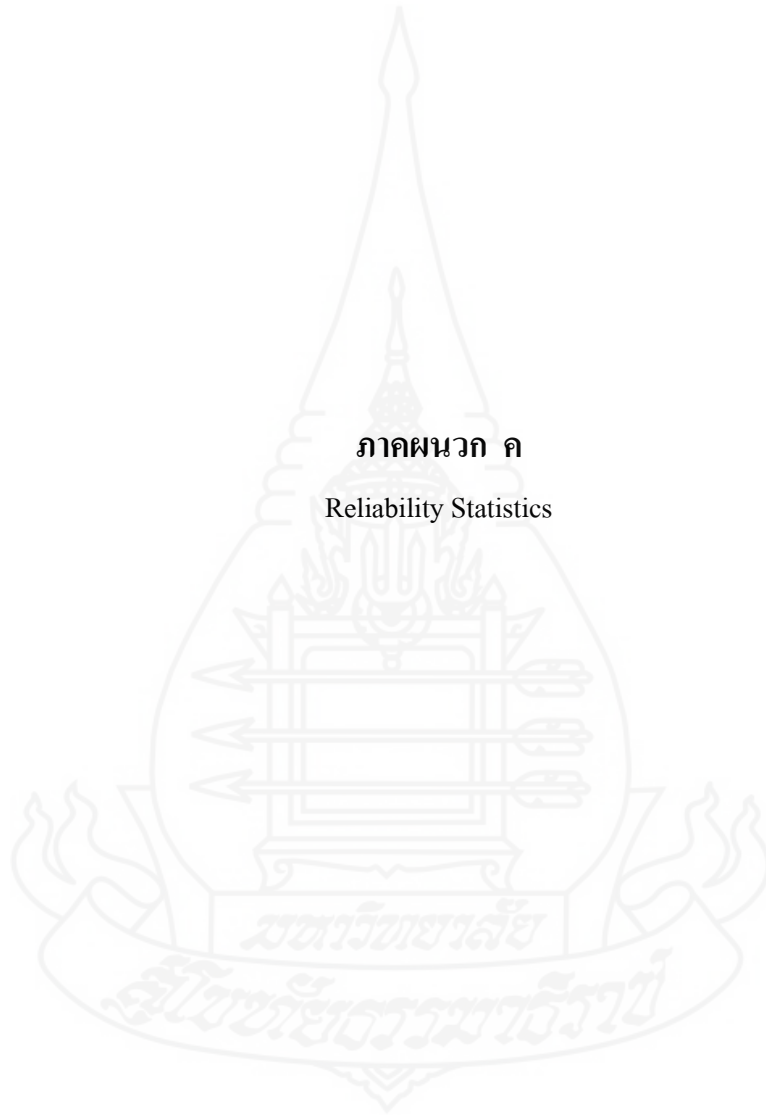
ค่าความสอดคล้องต้องมีค่ามากกว่า 0.5

$$\text{ดังนั้น ค่า IOC} = \frac{65.34}{70}$$

$$= 0.93$$

แบบสอบถามนี้มีค่าความสอดคล้องมากกว่า 0.5 จึงสามารถนำมาใช้เก็บข้อมูลได้

ภาคผนวก ค
Reliability Statistics



Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on			
	Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items	
	.895	.900	50	
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Moti01	150.97	127.964	.376	.893
Moti02	150.77	127.151	.403	.893
Moti03	150.90	128.024	.351	.893
Moti04	150.83	127.454	.344	.894
Moti05	150.83	131.316	.068	.897
Moti06	151.73	128.064	.377	.893
Moti07	151.50	127.638	.404	.893
Moti08	151.63	127.826	.408	.893
Moti09	151.23	129.633	.201	.895
Moti10	151.43	127.978	.352	.893
Moti11	151.00	126.552	.517	.892
Moti12	151.00	126.069	.561	.891
Moti13	151.07	127.720	.561	.892
Moti14	150.70	130.355	.152	.896
Moti15	150.70	128.631	.255	.895
Moti16	151.13	131.085	.154	.895
Moti17	151.17	131.109	.257	.895
Moti18	151.53	125.568	.457	.892
Moti19	151.10	131.886	.083	.896
Moti20	150.93	127.030	.355	.893
Moti21	151.03	126.102	.582	.891
Moti22	150.87	129.016	.306	.894
Moti23	151.73	127.513	.259	.895
Moti24	151.13	130.740	.192	.895
Moti25	150.67	130.920	.095	.897

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Moti26	151.87	126.395	.426	.892
Moti27	151.97	122.240	.708	.888
Moti28	151.80	124.786	.595	.890
Moti29	151.83	124.833	.597	.890
Moti30	151.63	122.723	.635	.889
Moti31	151.00	128.345	.356	.893
Moti32	151.37	128.654	.254	.895
Moti33	151.07	133.995	-.112	.901
Moti34	151.13	126.464	.552	.891
Moti35	151.20	124.717	.502	.891
Moti36	150.90	126.576	.419	.892
Moti37	151.27	125.926	.461	.892
Moti38	151.10	128.714	.190	.896
Moti39	151.13	127.637	.442	.892
Moti40	150.83	126.833	.498	.892
Moti41	151.07	127.375	.418	.893
Moti42	150.73	127.651	.325	.894
Moti43	150.93	128.823	.343	.894
Moti44	151.20	128.372	.254	.895
Moti45	150.97	127.964	.376	.893
Moti46	151.00	125.655	.525	.891
Moti47	150.97	125.137	.498	.891
Moti48	151.10	126.507	.454	.892
Moti49	151.10	126.783	.325	.894
Moti50	150.67	127.885	.397	.893

Reliability Statistics

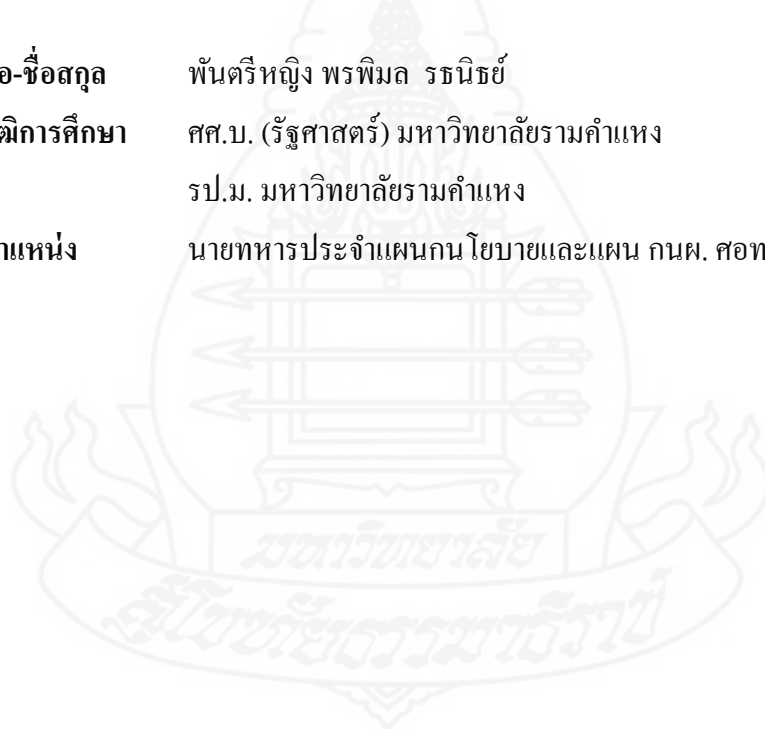
	Cronbach's Alpha Based on			
	Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items	
	.891	.894	20	
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Rating01	68.63	29.482	.452	.887
Rating02	68.63	29.620	.426	.888
Rating03	68.67	29.195	.442	.888
Rating04	68.50	30.603	.250	.893
Rating05	68.37	30.240	.362	.889
Rating06	68.43	30.185	.345	.890
Rating07	68.60	30.110	.334	.891
Rating08	68.37	30.033	.405	.888
Rating09	68.43	28.185	.750	.878
Rating10	68.50	28.534	.648	.881
Rating11	68.50	29.086	.539	.884
Rating12	68.40	28.800	.642	.882
Rating13	68.53	29.568	.440	.887
Rating14	68.67	29.816	.296	.894
Rating15	68.47	28.809	.605	.883
Rating16	68.47	28.189	.731	.879
Rating17	68.47	28.809	.605	.883
Rating18	68.47	28.120	.745	.878
Rating19	68.37	28.792	.671	.881
Rating20	68.43	28.944	.593	.883



ภาคผนวก ง
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ – ชื่อสกุล	อาจารย์ทิพรรัตน์ เสมสันต์
วุฒิการศึกษา	กศ.บ. (ภูมิศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กศ.ม. (การศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา
ตำแหน่ง	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดผาสุกมณีจักร
ชื่อ – ชื่อสกุล	อาจารย์พัชรี แจ่มพิศ
วุฒิการศึกษา	ศษ.บ.(เทคโนโลยีการศึกษา) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ศษ.ม.(การศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตำแหน่ง	ครูชำนาญการ โรงเรียนวัดผาสุกมณีจักร
ชื่อ-ชื่อสกุล	พันตรีหญิง พรพิมล รัตนิชย์
วุฒิการศึกษา	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง รป.ม. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง	นายทหารประจำแผนกนโยบายและแผน กนผ. ศอทพ.



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	เรืออากาศเอกหญิง อรวรีย์ สุประดิษฐ์ศักดิ์
วัน เดือน ปีเกิด	19 มีนาคม พ.ศ.2529
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
ประวัติการศึกษา	พ.บ. วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ (มหาวิทยาลัยมหิดล) ปี 2551
สถานที่ทำงาน	กองเวชศาสตร์ป้องกัน กรมแพทย์ทหารอากาศ
ตำแหน่ง	นายทหารพยาบาลหอผู้ป่วยศัลยกรรม โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

