

Factors Influencing Support Staff Motivation and Job Enrichment in A Psychiatric Setting

Phakanat Ritkarjorn, Nattha Saisavoey*

Department of Psychiatry, Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University, Bangkok 10700, Thailand.

Siriraj Medical Bulletin 2025;18(2):63-71.

ABSTRACT

Objective: This study aims to investigate the influence of job enrichment factors (skill variety, task identity, task significance, and autonomy) on internal work motivation, work performance, job satisfaction, and turnover intentions among support personnel.

Materials and Methods: Data was collected from 40 support personnel working in the Department of Psychiatry, Siriraj Hospital through a self-rated questionnaire. Job characteristics were assessed using the Job Diagnostic Survey. Multiple regression analysis was employed to test the hypotheses.

Results: Skill variety, feedback, and the strength of the need for growth significantly and positively influenced internal work motivation. Furthermore, skill variety and feedback demonstrated a significant positive impact on job performance and job satisfaction at the 0.05 level.

Conclusion: Job design incorporating skill variety, appropriate feedback mechanisms, fostering employee responsibility, and supporting career advancement are crucial factors in enhancing work motivation, job satisfaction, and performance among support personnel in the Department of Psychiatry, Siriraj Hospital. The findings emphasize the importance of effective feedback and communication within personnel management strategies to optimize organizational outcomes.

Keywords: Job enrichment; job satisfaction; work motivation; employee; human resource

*Correspondence to: Nattha Saisavoey

Email: nattha.sai@mahidol.edu

Received: 16 October 2024

Revised: 13 November 2024

Accepted: 21 January 2025

<https://dx.doi.org/10.33192/smb.v18i2.271680>

อิทธิพลของปัจจัยการเพิ่มคุณค่าในงานของบุคลากรสายสนับสนุน ของภาควิชาจิตเวชศาสตร์

ภคณัท ฤทธิ์ขจร, ณัฐฐา สายแสวย*

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร 10700 ประเทศไทย.

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการเพิ่มคุณค่าในงานที่ประกอบด้วยการออกแบบงานให้บุคลากรได้ทำงานที่หลากหลายของทักษะในงาน งานที่มีเอกลักษณ์ เป็นงานที่มีความสำคัญ มีอิสระในการบริหารจัดการด้วยตนเอง และการได้รับข้อมูลสะท้อนกลับที่เหมาะสม ต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ประสิทธิภาพในการทำงาน และการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน

วิธีการศึกษา: การสำรวจโดยใช้แบบสอบถามที่ให้คะแนนด้วยตนเองโดยรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนของภาควิชาจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 40 คน ใช้แบบวัดลักษณะงานผ่านการสำรวจการวินิจฉัยงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา: ความหลากหลายของทักษะ การได้รับข้อมูลสะท้อนกลับ และความแข็งแกร่งของความต้องการเติบโตมีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ ความหลากหลายของทักษะและข้อมูลสะท้อนกลับยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป: การออกแบบงานให้มีความหลากหลาย การให้ข้อมูลสะท้อนกลับที่เหมาะสม การสนับสนุนความก้าวหน้า เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน การวิจัยนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการได้รับข้อมูลสะท้อนกลับที่เหมาะสมและการสื่อสารในการบริหารจัดการบุคลากรเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

คำสำคัญ: การเพิ่มคุณค่าในงาน; ความพึงพอใจ; แรงจูงใจในการทำงาน; บุคลากร; การบริหารทรัพยากรมนุษย์

บทนำ

บุคลากรในองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นเชิงคุณภาพหรือปริมาณ มักได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การที่องค์กรจะสามารถรักษาหรือดึงดูดให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่กับองค์กรในระยะยาว องค์กรนั้นจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและบุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์กร¹

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg² อธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างความสุขให้กับผู้ปฏิบัติงาน หากบุคลากรขาดแรงจูงใจและความพึงพอใจ ผลงานและคุณภาพการทำงานจะลดลงและอาจนำไปสู่การลาออกจากงาน ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีแรงจูงใจและความพึงพอใจสูง การทำงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นและส่งผล

บวกต่อองค์กร นอกจากนี้ แรงจูงใจยังสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร

การลาออกของบุคลากรเป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อการจัดการขององค์กร เพราะการหาบุคลากรใหม่และการฝึกอบรมบุคลากรนั้นมีต้นทุนสูง อีกทั้งยังมีค่าเสียโอกาสและความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกหันมาให้ความสำคัญกับปัญหานี้มากขึ้นเรื่อย ๆ³

สำหรับภาควิชาจิตเวชศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มีหน้าที่หลักในการดำเนินงานด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการทางการแพทย์ โดยมีการแบ่งบุคลากรออกเป็น 4 กลุ่มหลัก ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ และสายสนับสนุนทั่วไป

จากการศึกษาผลสำรวจความผูกพันและอัตราการลาออกของบุคลากร ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 ถึง ปี พ.ศ. 2566 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีอัตราการลาออกสูงถึงร้อยละ

6.7 ซึ่งเกินกว่าเป้าหมายที่ภาควิชาจิตเวชศาสตร์กำหนดไว้ น้อยกว่าร้อยละ 5 ขณะที่บุคลากรสายวิชาการมีอัตราการลาออกต่ำกว่าเป้าหมาย ด้วยอัตราน้อยกว่าร้อยละ 1 ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนานโยบายที่สามารถลดอัตราการลาออก พร้อมกับเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

ด้วยเหตุนี้ ทีมผู้วิจัยจึงได้ศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยการเพิ่มคุณค่าในงานของบุคลากรสายสนับสนุนของภาควิชาจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช เพื่อหาวิธีการปรับปรุงนโยบายที่สามารถเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน และลดอัตราการลาออก รวมถึงนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในภาควิชาอื่น ๆ หรือองค์กรภายนอกที่มีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกัน เพื่อเพิ่มคุณค่าในงานและสร้างคุณสมบัติหรือความแตกต่างในกระบวนการทำงานหรือบริการ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์เพิ่มขึ้นจากการทำงาน นอกจากนี้ แรงจูงใจในการทำงานยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยแรงจูงใจจะช่วยให้พนักงานมีความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านการเพิ่มคุณค่าในงาน ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนของภาควิชาจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช

วิธีการศึกษา

กลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุนของภาควิชาจิตเวชศาสตร์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช ซึ่งเป็นกลุ่มที่อัตราการลาออกสูงกว่ากลุ่มบุคลากรสายวิชาการ จำนวนบุคลากรทั้งหมด 45 คน โดยผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane⁴ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับร้อยละ 5 หรือ 0.05 จากการคำนวณพบว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงปริมาณครั้งนี้คือ 40 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราตอบสนองเชิงเดี่ยวและปลายเปิด ส่วนที่ 2-5 มี

ลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อความคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้าน Core Job Dimension Outcome ซึ่งวัดด้วยแบบประเมิน Job Diagnostic Survey พัฒนาโดย Hackman JR และ Oldham GR⁵ สำหรับประเมินปัจจัยด้านการเพิ่มคุณค่าในงาน ประกอบด้วย 23 ข้อ ครอบคลุมประเด็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย งานที่มีเอกลักษณ์ งานที่มีคุณค่า ความมีอิสระในการตัดสินใจ และการได้รับข้อมูลสะท้อนกลับ แบบสอบถามฉบับนี้ได้รับการแปลเป็นภาษาไทยโดย ดร.ธานินทร์ สุวงศ์วาร์ และค่า Cronbach's alpha เท่ากับ .924 ทางผู้วิจัยได้ขออนุญาตนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลแล้ว

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่สำคัญ พัฒนาโดย ดร.ธานินทร์ สุวงศ์วาร์ และ รศ. พญ.ณัฏฐา สายแสว มีทั้งหมด 9 ข้อ ประกอบไปด้วย การได้รับประสบการณ์ที่มีความหมายจากการทำงาน (ค่า Cronbach's alpha เท่ากับ .706) การได้รับประสบการณ์การรับผิดชอบผลงานด้วยตนเอง ความรู้เกี่ยวกับผลของการทำงานจริงจากกิจกรรมการทำงาน (ค่า Cronbach's alpha เท่ากับ .717) ทางผู้วิจัยได้ขออนุญาตใช้แบบสอบถามนี้จากผู้พัฒนาแล้ว

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านผลลัพธ์ส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมการทำงาน พัฒนาโดย Kanungo สำหรับวัดพฤติกรรมที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน (ค่า Cronbach's alpha เท่ากับ .860) ประกอบด้วย 31 ข้อ ครอบคลุมเรื่องความมีส่วนร่วมในงาน แรงจูงใจภายในในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน แบบสอบถามฉบับนี้ได้รับการแปลเป็นภาษาไทยโดย ดร.ธานินทร์ สุวงศ์วาร์ นอกจากนี้ยังมีแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยใช้แบบประเมินความพึงพอใจในงาน (ค่า Cronbach's alpha เท่ากับ .754) และแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก (ค่า Cronbach's alpha เท่ากับ .691) ซึ่งพัฒนาโดย คุณบุญชนะ เมฆโต⁷ และผู้วิจัยได้ขออนุญาตใช้เครื่องมือดังกล่าวแล้ว

ส่วนที่ 5 ปัจจัยด้านความแข็งแกร่งของความต้องการการเติบโตของพนักงาน พัฒนาโดย รศ. พญ.ณัฏฐา สายแสว⁸ ประกอบด้วยข้อความคำถาม 3 ข้อ สำหรับประเมินปัจจัยด้านความต้องการความ

ก้าวหน้า (ค่า Cronbach’s alpha เท่ากับ .954) ผู้วิจัยได้ทำการขอ อนุญาตใช้แบบสอบถามนี้แล้วเช่นกัน

ทำให้สามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และครอบคลุมทั่วถึง

กระบวนการเก็บข้อมูล

งานวิจัยนี้ได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการ วิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล โดยมีรหัสโครงการ COA no. Si 476/2024 วันที่ 17 มิถุนายน ปีพ.ศ. 2567 ผู้วิจัย จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงหัวหน้าภาควิชาจิตเวชศาสตร์ เพื่อขออนุญาตทำการติดประกาศโปสเตอร์ในภาควิชา โดยเนื้อหา ของโปสเตอร์ได้แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัย พร้อมกับแนบ QR code เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึงแบบสอบถาม ก่อนที่ผู้เข้าร่วม จะตอบแบบสอบถาม จะมีการขอความยินยอมให้เข้าร่วมโครงการ ผ่านแบบฟอร์มใน Google Form โดยมีตัวเลือกให้ผู้เข้าร่วมเลือก ตอบยินยอมหรือไม่ยินยอมเข้าร่วมโครงการ ผู้ที่เลือกตอบยินยอม เข้าร่วมเท่านั้นจะสามารถเข้าถึงแบบสอบถามได้ ซึ่งการเลือกตอบ ยินยอมนี้ถือเป็นการแสดงความยินยอมเข้าร่วมงานวิจัยแทนการ ลงลายมือชื่อ ที่ช่วยให้กระบวนการมีความรวดเร็วและสะดวกมาก ขึ้น และเมื่อได้รับความยินยอมจากผู้เข้าร่วมแล้ว ผู้วิจัยจะรวบรวม ข้อมูลจากแบบสอบถามทั้ง 5 ส่วน (ตามที่ได้กล่าวถึงในส่วนของ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย) ผ่านระบบออนไลน์ Google Form ซึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้มี 2 ส่วนในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติ เจริญพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ความถี่และค่าร้อยละ และส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความ สัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ Multiple linear regression study โดยโปรแกรม SPSS

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็น บุคลากรสายสนับสนุนของภาควิชาจิตเวชศาสตร์ จำนวน 40 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 90 เพศชาย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10 มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 39.78 ปี ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 อายุการทำงานเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ที่ ระดับปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=40)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	4	10
หญิง	36	90
อายุ (ปี)		
อายุเฉลี่ย 39.78		
อายุสูงสุด 55		
อายุต่ำสุด 26		
ประเภทตำแหน่ง		
สายสนับสนุนวิชาการ	11	27.5
สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ	12	30
สายสนับสนุนทั่วไป	17	42.5
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	12.5
ปริญญาตรี	21	52.5
สูงกว่าปริญญาตรี	14	35

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุการทำงาน		
อายุการทำงานเฉลี่ย 3.93		

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยการเพิ่มคุณค่าในงานต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และการคงอยู่ของงาน

Constructs	B	Std. Error	β	t	P-value
1. แรงจูงใจในงาน					
1.1 ความแข็งแกร่งของความต้องการเติบโตของพนักงาน	.738	.109	.738	6.751	.000**
1.2 การได้รับประสบการณ์การรับผิดชอบผลงานด้วยตนเอง	.687	.118	.687	5.833	.000**
1.3 การได้รับข้อมูลสะท้อนกลับที่เหมาะสม	.573	.155	.515	3.707	.001*
2. ความพึงพอใจในงาน					
2.1 ความแข็งแกร่งของความต้องการเติบโตของพนักงาน	.673	.120	.673	5.603	.000**
2.2 การได้รับประสบการณ์การรับผิดชอบผลงานด้วยตนเอง	.642	.124	.642	5.157	.000**
2.3 การได้รับประสบการณ์ที่มีความหมายจากการทำงาน	.595	.130	.595	4.561	.000**
3. ประสิทธิภาพการทำงาน					
3.1 การออกแบบงานให้พนักงานได้ทำงานที่หลากหลายขึ้น	.607	.159	.526	3.816	.000**
3.2 ความแข็งแกร่งของความต้องการเติบโตของพนักงาน	.516	.139	.516	3.712	.001**
3.3 การได้รับประสบการณ์ที่มีความหมายจากการทำงาน	.458	.144	.458	3.178	.003*
4. การคงอยู่ของงาน					
4.1 การได้ความรู้เกี่ยวกับผลของการทำงานจริงจากกิจกรรมการทำงาน	-.262	.157	-.262	-1.672	.103
4.2 การได้ประสบการณ์ที่มีความหมายจากการทำงาน	-.188	.159	-.188	-1.178	.246
4.3 เอกลักษณ์ของงาน	-.182	.158	-.183	-1.149	.258

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < .05, **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < .01

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผลลัพธ์สำคัญ ดังนี้
จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพบว่า

1. **แรงจูงใจในการทำงาน** ปัจจัยด้านความแข็งแกร่งของความต้องการเติบโตของพนักงาน มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = .738, p < .01$)

ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์การรับผิดชอบผลงานด้วยตนเอง มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = .687, p < .01$)

ปัจจัยด้านการได้รับข้อมูลสะท้อนกลับที่เหมาะสม มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = .515, p < .01$)

2. **ความพึงพอใจในงาน** ปัจจัยด้านความแข็งแกร่งของความต้องการเติบโตของพนักงาน มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = .673, p < .01$)

ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์การรับผิดชอบผลงานด้วยตนเอง มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = .642, p < .01$)

ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์ที่มีความหมายจากการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = .595, p < .01$)

3. ประสิทธิภาพการทำงาน ปัจจัยด้านการออกแบบงานให้พนักงานได้ทำงานที่หลากหลายขึ้น มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = .526, p < .01$)

ปัจจัยด้านความแข็งแกร่งของความต้องการเติบโตของพนักงาน มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = .516, p < .01$)

ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์ที่มีความหมายจากการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\beta = .458, p < .01$)

4. การคงอยู่ในงาน ปัจจัยด้านการได้ความรู้เกี่ยวกับผลของการทำงานจริงจากกิจกรรมการทำงาน ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = -.262, p > .05$)

ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์ที่มีความหมายจากการทำงาน ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = -.188, p > .05$)

ปัจจัยด้านการออกแบบงานให้พนักงานได้ทำงานที่มีเอกลักษณ์ ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = -.183, p > .05$)

การอภิปรายผล

จากการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการเพิ่มคุณค่าในงานของบุคลากรสายสนับสนุนของภาควิชาจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ แรงจูงใจ ความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และการคงอยู่ในงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงาน

ปัจจัยด้านความแข็งแกร่งของความต้องการเติบโตของพนักงาน ($\beta = .738, p < .01$) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนมากที่สุด โดยปัจจัยนี้ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้น ทั้งเกิดจากการที่บุคลากรได้รับการฝึกอบรม เพิ่มพูนทักษะในตำแหน่งของตน การถูกการยอมรับในทักษะและผลงาน รวมถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งช่วยสร้างความรู้สึกมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณภัส มุลสาร⁹ พบว่าความต้องการก้าวหน้าในอาชีพมีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อพนักงานรับรู้ว่าจะองค์กรสนับสนุนการพัฒนาทักษะและมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์สุดา เพ็ชรพิมพ์¹⁰ ที่ศึกษาองค์กรรัฐพบว่าพนักงานสายสนับสนุนที่มองเห็นโอกาสพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพก็มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานสูงขึ้น

ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์การรับผิดชอบผลงานด้วยตนเอง ($\beta = .687, p < .01$) มีอิทธิพลทางบวกต่อแรงจูงใจในงานเป็นลำดับถัดมา กล่าวได้ว่าเมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบผลงานของตนเองจะรู้สึกถึงความไว้วางใจจากองค์กร ซึ่งช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับโอกาสนี้ทำให้บุคลากรมองว่างานของตนเองมีความสำคัญ สามารถพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา การตัดสินใจ และรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์¹¹ ที่กล่าวถึงการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรผ่านการบริหารจัดการงานด้วยตนเอง โดยเน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความรู้สึกมีคุณค่าในงาน

ปัจจัยด้านการออกแบบงานให้ได้รับข้อมูลสะท้อนกลับที่เหมาะสม ($\beta = .515, p < .01$) มีอิทธิพลทางบวกต่อแรงจูงใจในงานเป็นลำดับสุดท้าย โดยการให้ข้อมูลสะท้อนกลับที่เหมาะสมช่วยให้บุคลากรเข้าใจถึงผลการทำงานของตนเอง ทำให้รู้สึกว่าการงานมีคุณค่าและได้รับการยอมรับ นอกจากนี้ การได้รับข้อมูลสะท้อนกลับช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและการคงอยู่ในงานระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรินทร์ ศรีประเสริฐ¹² ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนางานและแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า การได้รับข้อมูลสะท้อนกลับที่ตรงประเด็นและเหมาะสมช่วยให้พนักงานรับรู้ถึงผลกระทบจากการทำงานของตนเอง และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาองค์กร ซึ่งช่วยเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยด้านความแข็งแกร่งของความต้องการเติบโตของพนักงาน ($\beta = .673, p < .01$) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่ามีโอกาสพัฒนาในด้านทักษะ ความรู้ และศักยภาพของตนเอง ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล สุวรรณทอง¹³ และ ศิริพร ทองผ่อง¹⁴ ที่พบว่า โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและทุ่มเทให้กับองค์กรมากขึ้น เพราะพวกเขารู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญในความสามารถของพวกเขา ซึ่งช่วยสร้างความผูกพันกับองค์กรและทำให้พนักงานมีความสุขในงานที่ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hackman และ Oldham¹⁵ ในทฤษฎี Job Characteristics Theory ที่กล่าวถึง Growth need strength ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์การรับผิดชอบผลงานด้วยตนเอง ($\beta = .642, p < .01$) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานเป็นลำดับถัดมา เนื่องจากการที่บุคลากรได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานด้วยตนเอง ทำให้พวกเขารู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ Deci และ Ryan¹⁶ ใน Self-Determination Theory ได้กล่าวว่า การให้ออกาสบุคลากรในการมีอิสระในการทำงานจะช่วยให้เพิ่มความพึงพอใจในงาน เนื่องจากพวกเขาารู้สึกว่าบทบาทของตนเองมีความหมายและสมบูรณ์ ซึ่งส่งผลดีต่อความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์ที่มีความหมายจากการทำงาน ($\beta = .595, p < .01$) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานเป็นลำดับสุดท้าย โดยพบว่าผู้ที่บุคลากรได้รับประสบการณ์ที่มีความหมายส่งผลให้บุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การรับรู้ว่างานที่ทำมีความสำคัญช่วยเสริมแรงจิตใจในการทำงาน และยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์กร รวมถึงเพื่อนร่วมงานอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Steger และคณะ¹⁷ ที่กล่าวว่า ประสบการณ์ที่มีความหมายในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กร โดยประสบการณ์เหล่านี้ทำให้บุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าและบทบาทสำคัญของตนในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มแรงใจและความพึงพอใจในงาน

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงาน

ปัจจัยด้านการออกแบบงานให้พนักงานได้ทำงานที่หลากหลายขึ้น ($\beta = .526, p < .01$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงานของบุคลากรสายสนับสนุนมากที่สุด เนื่องจากการที่บุคลากรมีโอกาสทำงานที่หลากหลายจะช่วยกระตุ้นความสนใจและความท้าทายในงาน ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hackman และ Oldham ใน Job Characteristics Theory ที่กล่าวว่าความหลากหลายของงาน (skill variety) เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ในงานวิจัยของ Baard และคณะ ที่พบว่า การให้ออกาสพนักงานได้ทำงานที่หลากหลายสามารถเพิ่มความรู้สึกถึงการบรรลุผลในงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

ปัจจัยด้านความแข็งแกร่งของความต้อการเติบโตของพนักงาน ($\beta = .516, p < .01$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในงานเป็นลำดับถัดมา เนื่องจากพนักงานที่มีความต้องการเติบโตจะมีแรงใจในการพัฒนาตนเองและมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี ส่งผลให้บุคลากรที่มีความต้องการเติบโตและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรรู้สึกว่างค์กรให้ออกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมหรือการมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ พวกเขาจะมีแรงใจในการทำงาน ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kuvaas¹⁸ ที่พบว่าโอกาสในการเติบโตในอาชีพและการพัฒนาตนเองมีผลกระทบต่อนแรงใจในการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานที่มีความต้องการเติบโตและได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะของตนเองมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์ที่มีความหมายจากการทำงาน ($\beta = .458, p < .01$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพใน

งานเป็นลำดับสุดท้าย เนื่องจากเมื่อพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำมีความหมายและมีผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กรและผู้รับบริการ จะทำให้มีความพึงพอใจในงานและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Wrzesniewski และคณะ¹⁹ ที่พบว่าพนักงานจะมีการมีส่วนร่วมในงานที่สูงขึ้นและมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่า เมื่อพวกเขาได้เห็นความหมายและคุณค่าของงานที่ทำ

4. การคงอยู่ของงาน

ปัจจัยด้านการได้ความรู้เกี่ยวกับผลของการทำงานจริงจากกิจกรรมการทำงาน ($\beta = -.262, p > .05$) ไม่ได้ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน เนื่องจากพนักงานอาจไม่ได้รับข้อมูลในลักษณะที่ส่งเสริมความพึงพอใจในงานหรือความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เช่น การให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน อาจไม่ทำให้พนักงานรู้สึกว่างค์กรสนับสนุนพวกเขาอย่างแท้จริง หรือไม่ได้ช่วยให้พวกเขามีส่วนร่วมในผลลัพธ์ของงานอย่างลึกซึ้ง ดังที่ Herzberg และคณะ² กล่าวว่า แม้ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับผลการดำเนินงานจะช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วมในงานได้บ้าง แต่หากไม่มีปัจจัยเสริม เช่น การสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน ข้อมูลดังกล่าวอาจไม่เพียงพอที่จะเพิ่มการคงอยู่ในงาน ตัวอย่างเช่น หากรายงานผลสำเร็จหรือผลกระทบของงานไม่ได้ถูกนำเสนอในลักษณะที่สร้างแรงจูงใจ หรือทำให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าและบทบาทสำคัญในงาน พวกเขาอาจไม่รู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับหรือเป็นส่วนหนึ่งในผลลัพธ์ขององค์กรอย่างแท้จริง

ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์ที่มีความหมายจากการทำงาน ($\beta = -.188, p > .05$) ปัจจัยนี้ได้แสดงผลที่ไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งอาจเป็นเพราะการได้รับประสบการณ์ที่มีความหมายไม่ได้เชื่อมโยงกับความรู้สึกของบุคลากรที่มีความมั่นคงในองค์กร หรือการรู้สึกถึงความท้าทายที่ทำให้พวกเขาตัดสินใจอยู่ในงานต่อไปได้ บางครั้งพนักงานอาจรู้สึกว่างานแม้จะทำงานที่มีความหมายหรือมีผลกระทบต่อองค์กร แต่หากไม่มีการสนับสนุนจากองค์กร เช่น การเติบโตในอาชีพหรือการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา บุคลากรก็อาจเลือกที่จะออกจากงานได้ ดังที่ Steger และคณะ และ Wrzesniewski และคณะ ได้กล่าวว่า ประสบการณ์ที่มีความหมายในงานสามารถเชื่อมโยงกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กร แต่ถ้าหากการสนับสนุนจากองค์กรหรือแหล่งอื่น ๆ ยังไม่เพียงพอ ผลลัพธ์ทางบวกนี้อาจไม่เกิดขึ้น

ปัจจัยด้านการออกแบบงานให้พนักงานได้ทำงานที่มีเอกลักษณ์ ($\beta = -.183, p > .05$) การออกแบบงานที่มีเอกลักษณ์เพื่อให้พนักงานได้แสดงความสามารถเฉพาะตัวอาจไม่ได้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการคงอยู่ในงาน เนื่องจากการออกแบบงานที่เน้นเอกลักษณ์อาจไม่เหมาะสมกับความสนใจหรือความสามารถของพนักงานแต่ละคน บางคนอาจชอบงานที่หลากหลายและไม่จำเป็นต้องมีงานที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวมากนัก ตามที่งานวิจัย

ของ Hackman และ Oldham ในทฤษฎี Job Characteristics Theory กล่าวว่าความท้าทายและการมีโอกาสด้านการแสดงผลเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มความพึงพอใจในงาน แต่หากการออกแบบงานไม่ได้สอดคล้องกับความสนใจและทักษะของพนักงาน ความพึงพอใจและการคงอยู่ในงานอาจไม่ได้รับผลกระทบในทางบวก

สรุป

ผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยการเพิ่มคุณค่าในงานของบุคลากรสายสนับสนุนของภาควิชาชีพจิตเวชศาสตร์ พบผลลัพธ์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพการทำงาน กล่าวได้ว่า

แรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดคือความแข็งแกร่งของความต้องการเติบโตของพนักงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีความรู้สึกถึงโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในองค์กรจะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น

ความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมากที่สุดคือความแข็งแกร่งของความต้องการเติบโต ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีโอกาสดำเนินงานและการพัฒนาทักษะสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากรได้

ประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุดคือการออกแบบงานให้บุคลากรได้ทำงานที่หลากหลาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการทำงานในลักษณะที่มีความหลากหลายและท้าทายช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

จึงสรุปได้ว่า ความแข็งแกร่งของความต้องการเติบโต เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลทั้งต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ส่วนการออกแบบงานที่หลากหลาย มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของภาควิชาชีพจิตเวชศาสตร์ โดยทั้งสามปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในลำดับที่มีนัยสำคัญในแต่ละด้าน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความแข็งแกร่งของความต้องการเติบโตของพนักงานและการออกแบบงานให้พนักงานได้ทำงานที่หลากหลาย มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาชีพจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช จึงเสนอแนะทางดังนี้

1. การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน

พัฒนากระบวนการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ: จัดอบรมให้หัวหน้างานสามารถให้ข้อมูลสะท้อนกลับที่ชัดเจนและสร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและสร้างความมั่นใจในงาน

สร้างโอกาสในการเติบโตในงาน: ส่งเสริมให้พนักงานมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง เช่น การจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าหรือการสนับสนุนให้พนักงานเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการที่สอดคล้องกับความต้องการเติบโต

2. การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

ออกแบบงานให้มีความหลากหลาย: จัดสรรงานที่หลากหลายและเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาทักษะใหม่ เช่น การมอบหมายโครงการพิเศษหรือการหมุนเวียนตำแหน่ง

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ: เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมออกแบบกระบวนการทำงาน แสดงความเห็นเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการทำงาน เพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในงาน

3. การส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

จัดโปรแกรมฝึกอบรมที่ตอบโจทย์: พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เช่น ทักษะใหม่หรือการแก้ปัญหาเฉพาะด้าน

ส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง: สนับสนุนพนักงานในการพัฒนาความเชี่ยวชาญ เช่น การให้ทุนการศึกษา หรือการจัดอบรมเฉพาะทางในด้านเทคโนโลยีหรือการจัดการเวลา

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษายกย่องกลุ่มตัวอย่าง ควรศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการทำงานและประชากรที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มบุคลากรจากภาควิชาหรือหน่วยงานอื่นในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรในหลากหลายกลุ่มงาน

การศึกษาปัจจัยเพิ่มเติม อาจพิจารณาศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อการเพิ่มคุณค่าในงาน เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรหรือการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในระดับที่แตกต่างกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนา นโยบายที่เหมาะสมและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

การนำไปใช้ในองค์กร

ผลการศึกษานี้นำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของภาควิชาชีพจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช โดยเน้นการออกแบบงานให้พนักงานทำงานที่หลากหลายและการสนับสนุนความแข็งแกร่งของความต้องการเติบโตของบุคลากร ดังนี้

การออกแบบงานที่หลากหลาย ภาควิชาชีพจิตเวชศาสตร์ ส่งเสริมการหมุนเวียนงานในแผนกต่าง ๆ หรือมอบหมายโครงการพิเศษ เช่น การพัฒนาระบบติดตามผู้ป่วยหรือการจัดกิจกรรมอบรม

สำหรับผู้ป่วยและญาติ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ การปรับเปลี่ยนบทบาทงานอาจช่วยเสริมสร้างความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในองค์กรและเพิ่มแรงจูงใจในระยะยาว

การสนับสนุนด้านความแข็งแกร่งและความต้องการเติบโต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์สนับสนุนการพัฒนาทักษะใหม่ เช่น การอบรมด้านเทคโนโลยี ทักษะ Soft Skills หรือภาวะผู้นำ รวมถึงจัดทำโครงการทุนการศึกษาเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการตั้งเป้าหมายรายบุคคลและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง หรือพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยงและโครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในทีม ซึ่งช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและโอกาสเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะและผลงาน เช่น การปรับตำแหน่งหรือโบนัส จะช่วยเสริมแรงจูงใจให้บุคลากร อีกทั้งการใช้เครื่องมือ OKRs (Objectives and Key Results) ช่วยให้เป้าหมายการทำงานชัดเจนและสามารถวัดผลได้ การให้รางวัลหรือการยกย่องความสำเร็จตามเป้าหมายยังช่วยสร้างความภาคภูมิใจและเสริมความรู้สึกร่วมมีคุณค่าในองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยการเพิ่มคุณค่าในงานของบุคลากรสายสนับสนุนของภาควิชาจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ต้องขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงณัฏฐา สายสวย อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิจัย ที่ให้คำแนะนำและคำปรึกษาต่าง ๆ ในการเขียนงานวิจัย ให้ดียิ่งขึ้น รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงสุดสวาย จุกทัฬหะ หัวหน้าภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่สนับสนุนและผลักดันให้ผู้วิจัยมีโอกาสพัฒนาศักยภาพด้านความรู้และความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้การดำเนินงานวิจัยเป็นไปอย่างราบรื่นและสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- จุฑิรา ตันตพงษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อการของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2563.
- Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. The motivation to work. New York: John Wiley & Sons; 1959.
- ฉัตรลดา พิมพ์พา. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. สาขาการจัดการคณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2556. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 16 พฤษภาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt17/6414993058.pdf>.
- Yamane T. Statistics: An Introductory Analysis. 3rd ed. New York: Harper and Row Publication; 1973.
- Hackman JR, Oldham GR. Development of the job diagnostic survey. J Appl Psychol. 1975;60(2):159-70.
- ธานินทร์ สุวงศ์วร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในงาน (Job Involvement): กรณีศึกษาของบริษัทเอสซีจี ซีเมนต์ จำกัด [Doctoral dissertation]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2552. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 12 พฤษภาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก: <https://repository.nida.ac.th/handle/662723737/3426>.
- บุญชนะ เมฆโต. อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรและการตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผลิตวัสดุบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง. HROD J. 2560;9(1):36-59.
- ณัฐสา สายสวย. อิทธิพลการเพิ่มคุณค่าในงานต่อแรงจูงใจในงานประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่น Z ในประเทศไทย [Thesis]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2566.
- พรนภัส มูลสาร. ความต้องการความก้าวหน้าและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในภาคการศึกษา. วารสารการศึกษาและการพัฒนา. 2565;10(1):22-37.
- ทิพย์สุดา เพ็ชรพิมพ์. โอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในองค์กรรัฐ: ผลกระทบต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์. 2564;9(3):67-80.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรผ่านการเสริมสร้างแรงจูงใจ. วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. 2562;5(1):45-60.
- สุรินทร์ ศรีประเสริฐ. การพัฒนางานและแรงจูงใจในการทำงาน: บทเรียนจากการบริหารงานภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; 2564.
- นพดล สุวรรณทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานคร. 2560.
- ศิริพร ทองม่อง. ความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพและผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในภาคการศึกษา. วารสารการศึกษาและการพัฒนา. 2564;9(1):23-38.
- Hackman JR, Oldham GR. How job characteristics theory happened. In: The Oxford handbook of management theory: The process of theory development. 2005. p. 151-70.
- Deci EL., Ryan RM. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Springer Science & Business Media, 1985.
- Steger MF, Dik BJ, Duffy RD. Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). J Career Assess. 2012; 20(3):322-337.
- Kuvaas, B. (1985). Work motivation and performance: A systematic review of the research literature. Personnel Rev. 2006;35(1):56-75.
- Wrzesniewski A, McCauley C, Rozin P, Schwartz B. Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. J Pers Soc Psychol. 1997;74(5):1099-114.