

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

วัลลีย์ ศรีประภาภรณ์ ศ.ศม., วันดี ทองพรม ศ.ศบ., อรุษา กามลคร น.บ., อุษณีย์ ผ่องใส ศปส.

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, สำนักงานคนบดี, ภาควิชาตจวิทยา, คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, มหาวิทยาลัยมหิดล,
กรุงเทพมหานคร 10700.

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล และความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน กับปัจจัยด้านพื้นฐาน

วิธีการ: เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยได้ให้แบบสอบถามกับผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล จำนวน 385 ชุดและได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 286 ชุด โดยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 9-30 ธันวาคม 2559 ได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอนคือแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบและแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

ผลการศึกษา: พบว่าข้อมูลทั่วไปโดยส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 21-30 ปี การศึกษาจบปริญญาตรี อายุงานอยู่ในช่วง 2-5 ปี และปฏิบัติงานอยู่ในสายสนับสนุนทั่วไป ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมที่อยู่ระดับมากที่สุด เฉลี่ยในภาพรวมและรายด้านทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยอายุของบุคลากรมีผลต่อคะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือด้านภาพรวม ด้านนโยบาย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยระดับการศึกษาของบุคลากรมีผลต่อคะแนนคือด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านอายุงานของบุคลากรมีผลต่อคะแนนคือด้านภาพรวมและทุก ๆ ด้าน ยกเว้นด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลต่อคะแนน คือด้านความรับผิดชอบเท่านั้น

สรุป: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีเฉพาะด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก อายุของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น อายุงานที่มากกว่า 25 ปี มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract: **Job motivation of supporting personnel: case study in The Faculty of Siriraj Hospital**
Wanlee Sriprapaporn, M.A., Wandee Thongprom, B.A., Onusa Kamonlakhorn, LL.A.,
Ussanee Phongsai, M.A.

Division of Human Resource, Department Office of Dean, **Department of Dermatology,
 Faculty of Medicine Mahidol University, Bangkok 10700, Thailand.

Siriraj Medical Bulletin 2017;10: 74 - 82

Objective: This study is to examine the motives of support personnel and to explore the relationship between motive of support personnel and basic personal data.

Methods: This study is a quantitative research. The respondents are support staff at the Faculty of Medicine Siriraj Hospital. Data were gathered between 9 and 30 December 2016 through survey questionnaires sending 385 and responding 286. The questionnaire was designed into 2 parts: respondent background and the motives of support Descriptive statistics.

Results: The results of this study found that the number of female respondents is more than male. Respondent ages are between 21-30 years, the most educational background is Bachelor degree. Years of work services (work experiences) are between 2-5 years and they have been working as general support personnel. Work motivation of support personnel in the overall is a rank. Individual and overall aspects are in middle rank, whereas hierarchy (line of authority) aspect is of high rank. Age is the most important factor of work motivation. It is significantly influenced on policy, recognition, work achievement, responsibility, career path, a line of authority (hierarchy) and work environment (work condition) aspects. In addition, education is one of the significant factors that are influenced by responsibility aspect, and years of work services influence on all aspects except work condition. Moreover, work performance is influenced on responsibility aspect only.

Conclusion: For individual aspect, a line of authority is significantly influenced by work motivation, whereas age of support staff and years of work services is more than 25 years are significantly influenced by work motivation for overall aspects.

Keyword: Motivation

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบการบริหาร มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ โครงสร้าง เทคโนโลยี และคน คนถือเป็นองค์ประกอบทั้ง 3 ประการ แต่ถ้าในองค์กรมีคนที่มีความรู้ แม้ปัจจัยอื่นอาจขาดแคลนได้ องค์ประกอบที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ก็ส่งผลให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้¹

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจควรจะแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจูง² ปัจจัยแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานโดยตรง มีอยู่ 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า³ ปัจจัยค่าจูง เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง

กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีอยู่ 9 ด้าน คือ เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สถานภาพของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สถานภาพการทำงาน ความเป็นส่วนตัว ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบทั้งทางด้านการให้บริการทางการแพทย์ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการให้บริการทางสังคมในด้านต่างๆ และเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งมีบุคลากรประมาณ 16,162 คน (ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2559 (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในคณะฯจึงมีความสำคัญมาก คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน

ในคณะฯ ผลการศึกษาที่ได้จะใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม แก้ไข ปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารงานบุคลากรในหน่วยงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้รู้สึกดีในการปฏิบัติงาน และเป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารคณะฯ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรภายในคณะฯต่อไป

วัตถุประสงค์และวิธีการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน กับปัจจัยด้านพื้นฐาน (เพศ, อายุ, อายุงาน และสายการปฏิบัติงาน)

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดี ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อ สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และปัจจัยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ ในที่นี้ได้ศึกษาแรงจูงใจจำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ นโยบาย ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สภาพการทำงาน การปกครองของผู้บังคับบัญชา

การปฏิบัติงานหมายถึง การทุ่มเทร่างกายแรงใจ และแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ จนสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความ

ต้องใจทำงานประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านงานที่ทำ ในปัจจุบัน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านเพื่อนร่วมงาน

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึงบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการและช่วยปฏิบัติการทุกประเภทการจ้าง

วิธีดำเนินการวิจัย

การคำนวณขนาดตัวอย่าง (Sample size calculation) ในการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในคณะฯ ประเมินจากเครื่องมือแบบสอบถามในการประเมินตนเอง มีคะแนนเท่ากับหรือมากกว่า 3.40 คะแนน คาดว่าไม่น้อยกว่า 50% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคาดเคลื่อน เท่ากับ 5% จะต้องใช้ตัวอย่างในการศึกษา เท่ากับ 385 ราย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 9-30 ธันวาคม 2559 และส่งคืนที่กล่องรับแบบสอบถาม ณ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 286 ชุด คิดเป็นอัตราตอบกลับ 74.28% ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน (Si 764/2016)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบบประเมินมีทั้งหมดมี 23 ข้อ แต่ละข้อมี 1 คะแนน โดยคะแนน 1 (น้อยที่สุด) และคะแนน 5 (มากที่สุดโดยการนำเสนอจะเป็นการแปลผลคะแนนทั้งรายการรวมและรายด้าน (7 ด้าน) ถ้าคะแนนอยู่ในช่วง 1.00 – 1.79 1.80 – 2.59 2.60 – 3.39 3.40 – 4.19 4.20 – 5.00 หมายถึง น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ตามลำดับ

แบบสอบถามมีจำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความ

สำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบาย ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา

สถิติที่ใช้และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (เพศ) เป็นจำนวนและร้อยละ ข้อมูลเชิงปริมาณ(คะแนน) นำเสนอ

ด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านและรายรวม (รายรวม) ด้วย t-test ANOVA (normality) และ Bonferroni multiple-comparison test

3. Stepwise Regression Analysis สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคะแนนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า 1 ปัจจัย

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงลักษณะข้อมูลทั่วไปของจำนวนตัวอย่าง 286 ราย

		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	62	21.7
	หญิง	224	78.3
อายุ	21- 30 ปี	127	44.4
	31- 40 ปี	77	26.9
	41- 50 ปี	50	17.5
	51- 60 ปี	32	11.2
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	79	27.6
	ปริญญาตรี	177	61.9
	สูงกว่าปริญญาตรี	30	10.5
อายุงาน	ต่ำกว่า 2 ปี	60	21.0
	2 – 5 ปี	76	26.6
	6 – 10 ปี	43	15.0
	11 – 20 ปี	59	20.6
	21 – 25 ปี	19	6.6
ปฏิบัติงานอยู่ในสายงาน	มากกว่า 25 ปี	29	10.2
	สายวิชาชีพเฉพาะ	25	8.7
	สายสนับสนุนวิชาการ	55	20.3
	สายสนับสนุนทั่วไป	203	71.0

ปัจจัยแสดงลักษณะข้อมูลทั่วไป พบว่า มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิง ร้อยละ 78.3 อายุอยู่ในช่วง 25 – 30 ปี ร้อยละ 44.4 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.9 อายุงานอยู่ในช่วง 2 – 5 ปี ร้อยละ 26.6 ส่วนการปฏิบัติงานส่วนมากอยู่ในสายสนับสนุนทั่วไป ร้อยละ 75.0

ตารางที่ 2 แสดงลักษณะข้อมูลของคะแนน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน รายข้อ รายด้าน และรายรวม

	Mean	SD	ความหมาย
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.36	0.67	ปานกลาง
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเพียงใด	3.71	0.78	มาก
2. ให้ความสำคัญและเชื่อมโยงกับผลงานของท่าน	3.01	0.81	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	3.38	0.62	ปานกลาง
3. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.32	0.75	ปานกลาง
4. ท่านได้การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	3.33	0.73	ปานกลาง
ด้านนโยบาย	3.64	0.65	มาก
6. ท่านพอใจในนโยบายด้านสวัสดิการเพียงใด	3.06	1.03	ปานกลาง
7. หน่วยงานของท่านมีนโยบายและแนวทางในการบริหารงานอย่างชัดเจน	3.97	0.86	มาก
8. หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจอย่างเป็นระบบ	3.88	0.78	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.06	0.74	ปานกลาง
9. ท่านเสียสละเวลาเมื่อจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลา	2.94	1.07	ปานกลาง
10. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตรงเวลาที่กำหนด	3.19	0.89	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.13	0.57	ปานกลาง
11. งานที่ท่านมีความก้าวหน้าเพียงใด	2.88	0.94	ปานกลาง
12. งานในหน้าที่มีโอกาสนำให้ท่านก้าวหน้าเพียงใด	2.87	0.96	ปานกลาง
13. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.24	1.11	ปานกลาง
14. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	3.23	0.99	ปานกลาง
15. ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนเอง	3.18	1.08	ปานกลาง
16. ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ท่านมีความมั่นคงและก้าวหน้า	3.38	0.80	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.17	0.65	ปานกลาง
17. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความสะอาด ความงาม ความร่มรื่นต่อการปฏิบัติงาน	3.13	0.82	ปานกลาง
18. หน่วยงานของท่านมีสภาพบรรยากาศของการมีอัธยาศัย เอื้ออาทร และมีสภาพสังคมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.03	0.77	ปานกลาง
19. หน่วยงานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเพียงใด	3.16	0.95	ปานกลาง
20. โดยรวมท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีแรงจูงใจให้ท่านทำงานเพียงใด	3.36	0.86	ปานกลาง
ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.62	0.71	มาก
21. ผู้บังคับบัญชาสามารถเป็นที่พึ่ง สามารถแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานได้	3.72	0.88	มาก
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการปกครอง	3.38	0.85	ปานกลาง
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถทำให้หน่วยงานมีความสามัคคีเพียงใด	3.76	0.86	มาก

	Mean	SD	ความหมาย
ด้านภาพรวม	3.31	0.48	ปานกลาง
คะแนนภาพรวมที่มากกว่า 3.40	108 (37.8%)		

แสดงลักษณะข้อมูลของคะแนนรายข้อ รายด้านและรายรวม พบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นในด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชาที่มีอยู่ในระดับมากร้อยละ 44.4 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.9 อายุงานอยู่ในช่วง 2 – 5 ปี ร้อยละ 26.6 ส่วนการปฏิบัติงานส่วนมากอยู่ในสายสนับสนุนทั่วไป ร้อยละ 75.0

ตารางที่ 3 แสดงคะแนน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนรายด้านและรายรวมจำแนกตามช่วงอายุของบุคลากร

อายุ	21-30 ปี (n=127)	31-40 ปี (n=77)	41-50 ปี (n=50)	51-60 ปี (n=32)	P-value
ภาพรวม	3.28+0.43	3.19+0.47	3.43+0.52	3.56+0.54	0.001
1.ด้านนโยบาย	3.53+0.62	3.61+0.59	3.77+0.74	3.95+0.66	0.004
2.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.13+0.70	2.93+0.53	3.25+0.55	3.43+0.60	<0.001
3.ด้านสภาพการทำงาน	3.18+0.54	2.99+0.69	3.24+0.76	3.47+0.67	0.003
4.ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.51+0.66	3.55+0.72	3.80+0.75	3.93+0.67	0.004

ปัจจัยด้านอายุ พบว่า อายุที่มีแรงจูงใจมากที่สุด อยู่ในช่วงระหว่าง 51 – 60 ปี มีคะแนนแรงจูงใจในภาพรวม และรายด้านสูงกว่าอายุช่วงอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ระดับการศึกษา

การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=79)	ปริญญาตรี (n=177)	สูงกว่าปริญญาตรี (n=30)	P-value
ภาพรวม	3.28+0.46	3.31+0.50	3.41+0.45	0.589
ด้านความรับผิดชอบ	2.85+0.73	3.09+0.74	3.48+0.53	<0.001

ปัจจัยด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์เฉพาะ ด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 แสดงคะแนน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนรายด้านและรายรวมจำแนกระดับอายุงาน

อายุงาน	ต่ำกว่า 2 ปี (n=60)	2-5 ปี (n=76)	6-10 ปี (n=43)	11-20 ปี (n=59)	21-25 ปี (n=19)	มากกว่า 25 ปี (n=29)	P-value
ภาพรวม	3.38+0.37	3.22+0.42	3.23+0.40	3.26+0.60	3.26+0.59	3.64+0.57	0.002
1.ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.33+0.62	3.25+0.64	3.45+0.70	3.28+0.70	3.28+0.60	3.74+0.63	0.019
2.ด้านการยอมรับนับถือ	3.37+0.53	3.32+0.58	3.43+0.61	3.26+0.71	3.29+0.51	3.71+0.64	0.039
3.ด้านนโยบาย	3.65+0.59	3.51+0.59	3.58+0.60	3.63+0.73	3.57+0.49	4.08+0.73	0.005
4.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.33+0.49	2.99+0.49	2.95+0.47	3.05+0.66	3.10+0.48	3.46+0.60	<0.001

ปัจจัยด้านอายุงาน พบว่า ยังมีอายุงานมากกว่า 25 ปี ยังมีความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมและรายด้าน สูงกว่าช่วงอายุงานอื่นๆ ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 6 แสดงคะแนน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนรายด้านและรายรวมจำแนกระดับสายงาน

สายงาน	วิชาชีพเฉพาะ n=25	สนับสนุนวิชาการ n=58	สนับสนุนทั่วไป n=203	P-value 0.669
ด้านความรับผิดชอบ	3.36+0.60	3.27+0.83	2.96+0.70	0.002

แสดงคะแนน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับสายงาน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ที่เหลืออยู่ในระดับ 0.48 ส่วนในด้านต่างๆ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3.31 ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัย เรื่องเพศ พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ น้อยกว่า 0.05

อภิปรายผล

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล จำแนกตาม เพศ อายุ อาชีพ สาขการปฏิบัติงาน ขอนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

โดยรวม พบว่า บุคลากรเพศหญิงและชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะในตามองค์กรต่าง ๆ เมื่อมีการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน ไม่มีการจำกัดเพศว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย โดยเฉพาะคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้มากกว่าในเรื่องของเพศ จึงทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน เหมือนที่ เทพมน เมืองแมน และ สวิง สุวรรณกุล⁷กล่าวว่าการประกอบส่วนบุคคลโดยทั่วไปกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่างกันในด้านความพึงพอใจในงานอย่างเห็นได้ชัดเจเนดงานวิจัยของ โชติกา ระโส³ ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พัสนิ จันท์สวัสดิ์⁸ ได้ศึกษาเรื่องความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะงานต่างกันจะมีทักษะความต้องการในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีอายุงานที่แตกต่าง ในภาพรวมจะมีความแตกต่างกันเช่น ในด้านการยอมรับนับถือ เพราะในองค์กรมีบุคลากรที่มีวัยวุฒิ และคุณวุฒิที่แตกต่างกันเข้ามาปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์น้อยอาจมีความรู้ความสามารถต่อยกว่าบุคลากรที่มีอายุงานมาก จึงทำให้ภาพรวมของแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องของงานวิจัยของ วัลลีย์ จันทรเทธร⁹ ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักเทคโนโลยีการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง

4. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน เป็นเพราะคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีการแบ่งสายงานของบุคลากรอย่างชัดเจน เช่น สายวิชาการ สายสนับสนุน วิชาชีพเฉพาะ สายสนับสนุนวิชาการ สายสนับสนุนทั่วไป เพราะในแต่ละตำแหน่งมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำงานอย่างละเอียดดั่งที่ งานวิจัยของโชติกา ระโส³ ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมในด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. มีการทำวิจัยทุก 3 ปีเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้บริหาร ประกอบการพิจารณาโครงการพัฒนาบุคลากร

2. ทำการวิจัยเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลอื่นที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อให้เห็นความแตกต่างของข้อมูลนำมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำโครงการสนับสนุนให้บุคลากรในคณะฯ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้ทำการวิจัยขอขอบพระคุณ คุณสุทธิพล อุดมพันธุ์รัก ตำแหน่งนักวิจัย สังกัดสถานส่งเสริมการวิจัย ที่ให้คำแนะนำในการทำงานวิจัย และขอขอบคุณผู้ปฏิบัติงานทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารอ้างอิง

1. อธิพงษ์ กาญจนมังกูร, กัลยา สมิตะสิริ, รัตนา คำเกา, สุวรรณ ไซวงษา, ชาญชัย วิรัตน์ชัยวรรณ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักเลขานุการกรมควบคุมโรค สำนักงานเลขานุการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ ; 2554.
2. โกมล บัวพรหม. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. สารนิพนธ์ (หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาสุราษฎร์ธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี; 2553.
3. ชาติกา ระโส. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต (สาขาการอุดมศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2555.
4. สัมฤทธิ์ เทศสิงห์. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์; 2547.
5. ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสงคราม. สารนิพนธ์ (หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2548.
6. โกมล บัวพรหม. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 (บทความภาษาไทย); 2553.
7. เทพพนม เมืองแมน, สวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิชย์: กรุงเทพฯ; 2540.
8. พัสนี จันทร์สวัสดิ์. ความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล. กรุงเทพฯ (ธุรกิจศึกษา). กศม ปริญญาณิพนธ์:บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2551.
9. วลี จันทเรนทร์. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2552;.12(2):54-59.
10. นงลักษณ์ สิ้นสืบพล. การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ:สถาบันราชภัฏธนบุรี; 2542.