

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม
ผู้ศึกษา ฐิษากาญจน์ ศิลารักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์วิทยา เจริญศิริ

ปริญญา รป.ม.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2554

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม จำแนกตาม อายุ สายปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงาน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม จำนวน 83 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบ แบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคามจำแนกตามอายุ สายปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จำแนกตามอายุมีความแตกต่าง 1 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ที่มีประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนควรพิจารณาถึงความสามารถของบุคลากร ควรให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมกัน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการทำงานเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรเพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ถือฤลสำหรับบุคลากร และควรมีความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน ไม่ถูกผู้บริหารกดขี่จนเกินไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : Motivation on Work Performance of Officers in Thai Inter Hospital Mahasarakham

AUTHOR : Thiyakarn Silaluck

DEGREE : M. P. A

ADVISOR : Mr. Witaya Charoensiri

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY 2011

ABSTRACT

The purposes of the study were to study and compare the level of motivation on work performance of officers in Thai Inter Hospital Mahasarakham including some suggestions. This classified in age, types of work and work experience. Subjects for this study consisted of 83 officers at Thai Inter Hospital Mahasarakham, selected through stratified random sampling and simple random sampling. The instrument used in the study was a five rating scale questionnaire with .90 of reliability. The statistics used in the study were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and One-Way ANOVA with the significance at the .05 level.

The results of the study were as follows :

1. The overall of the motivation on work performance of officers at Thai Inter Hospital Mahasarakham was rated at a moderate level ($\bar{X} = 3.08$). Considering each aspect, nine aspects were rated at a moderate level. The first three aspects were shown difference from high to low: recognition, responsibility, and achievement. One aspect was shown at a low level: salary and fringe benefits.
2. The comparison of the motivation on work performance of officers at Thai Inter Hospital Mahasarakham classified in age, type of work and work experience was not significantly different at .05 level as a whole. According to each aspect, three aspects were shown significant difference: type of work, officer relationships and work environment.
3. The subjects suggested that the salary promotion should be assessed according to the ability of officers. They should have an equal opportunity to train their work and continue studying. They also should be given a proper chance to show their ability in order to get higher position. The fringe benefits should be added for officers appropriately. There should be unity to work and finally the officers should not be too much force.