

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทย
อินเตอร์มหาสารคามผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำเสนอตามลำดับขั้นดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

| | | |
|-----------|-----|--|
| n | แทน | จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ย(Arithmetic Mean) |
| S.D | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deriation) |
| t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ(t - test) |
| F | แทน | สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน (F-Distribution) |
| Df | แทน | ระดับความเป็นอิสระ(Degree of Freedom) |
| SS | แทน | ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Square) |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน(Mean Squares) |
| P | แทน | นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทย
อินเตอร์มหาสารคาม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

โรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม โดยจำแนกตาม อายุ สายปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ใช้การประมวลแบบเบื้องต้นและนำมาวิเคราะห์เรียงลำดับความถี่ในแต่ละประเด็น ใช้การประมวลเนื้อหาและนำมาวิเคราะห์เรียงลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแสดงเป็นจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ดังแสดงในตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 83)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|----------------------|-----------|--------|
| อายุ | | |
| ต่ำกว่า 25 ปี | 16 | 19.30 |
| 25 – 35 ปี | 38 | 45.80 |
| 36 ปีขึ้นไป | 29 | 34.90 |
| สายปฏิบัติงาน | | |
| สายปฏิบัติการ | 38 | 45.80 |
| สายธุรการ | 45 | 54.20 |
| ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
| 1 – 2 ปี | 13 | 16.00 |
| 3 – 4 ปี | 30 | 36.00 |
| 5 ปี ขึ้นไป | 40 | 48.00 |
| รวม | 83 | 100 |

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 83 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนก ดังนี้

อายุส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมาคืออายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30

สายปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีสายธุรการ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 และสายปฏิบัติการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80

ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงาน 3 – 4 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 และประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 2 ปี จำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 16.00

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาล ไทยอินเตอร์มหาสารคาม

1. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเทอร์มหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน
(n = 83)

| แรงงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D | ระดับ แรงงใจ |
|---------------------------------------|-----------|------|-----------------|
| 1.ด้านความสำเร็จของงาน | 3.28 | 0.53 | ปานกลาง |
| 2.ด้านการยอมรับนับถือ | 3.34 | 0.56 | ปานกลาง |
| 3.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | 3.21 | 0.61 | ปานกลาง |
| 4.ด้านความรับผิดชอบ | 3.30 | 0.59 | ปานกลาง |
| 5.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 3.27 | 0.52 | ปานกลาง |
| 6.ด้านนโยบายและการบริหาร | 2.90 | 0.57 | ปานกลาง |
| 7.ด้านการปกครองบังคับบัญชา | 2.88 | 0.52 | ปานกลาง |
| 8.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.25 | 0.60 | ปานกลาง |
| 9.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.03 | 0.59 | ปานกลาง |
| 10.ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | 2.30 | 0.61 | น้อย |
| โดยรวม | 3.08 | 0.30 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
โรงพยาบาลไทยอินเทอร์มหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อจำแนก
เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก
คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.34$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.30$) ด้านความสำเร็จของ
งาน ($\bar{X} = 3.28$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
($\bar{X} = 2.30$)

2. วิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทย
อินเทอร์มหาสารคาม จำแนกรายข้อของแต่ละด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4 – 13

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน จำแนก
เป็นรายข้อ

(n = 83)

| แรงงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D | ระดับ แรงงใจ |
|--|-----------|------|-----------------|
| 1. ท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน | 3.24 | 0.66 | ปานกลาง |
| 2. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้เสมอ | 3.36 | 0.60 | ปานกลาง |
| 3. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากจาก ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน | 3.12 | 0.71 | ปานกลาง |
| 4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ | 3.39 | 0.76 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 3.28 | 0.53 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.39$) ท่าน
สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้เสมอ ($\bar{X} = 3.36$) ท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การ
งาน ($\bar{X} = 3.24$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากจาก
ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.12$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกเป็น
รายชื่อ

(n = 83)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D | ระดับ แรงจูงใจ |
|--|-----------|------|-------------------|
| 5. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน | 3.47 | 0.67 | ปานกลาง |
| 6. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของท่าน | 3.28 | 0.69 | ปานกลาง |
| 7. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นคณะของ หน่วยงาน | 3.37 | 0.66 | ปานกลาง |
| 8. ท่านได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน ให้เป็นตัวแทนหน่วยงาน | 3.23 | 0.65 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 3.34 | 0.56 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.47$) ท่านมี
ส่วนร่วมในการทำงานเป็นคณะของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.37$) ผู้บังคับบัญชายอมรับใน
ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.28$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับเลือกจาก
ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานให้เป็นตัวแทนหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.23$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน โรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
หน้าที่ จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 83)

| แรงงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D | ระดับ แรงงใจ |
|---|-----------|------|-----------------|
| 9.ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อ เลื่อนตำแหน่ง | 3.13 | 0.68 | ปานกลาง |
| 10.การแบ่งสายงานบังคับบัญชามีความเหมาะสม กับงาน | 3.22 | 0.73 | ปานกลาง |
| 11.ในสายงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน | 3.13 | 0.75 | ปานกลาง |
| 12.งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญ | 3.36 | 0.73 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 3.21 | 0.61 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ พบว่าระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน โรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญ ($\bar{X} = 3.36$)
การแบ่งสายงานบังคับบัญชามีความเหมาะสมกับงาน ($\bar{X} = 3.22$) และในสายงานของท่านมี
โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.13$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งที่ท่าน
ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.13$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็น
รายชื่อ

(n = 83)

| แรงงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D | ระดับ แรงงใจ |
|---|-----------|------|-----------------|
| 13.ท่านตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน | 3.39 | 0.76 | ปานกลาง |
| 14.หน่วยงานมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและ สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง | 3.29 | 0.71 | ปานกลาง |
| 15.ท่านปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ ปฏิบัติอยู่ | 3.27 | 0.72 | ปานกลาง |
| 16.ท่านเข้าใจงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติ | 3.27 | 0.65 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 3.30 | 0.59 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปาน
กลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย คือ ท่านตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.39$) หน่วยงานมีการ
มอบหมายงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ($\bar{X} = 3.29$) ท่านปฏิบัติงาน
เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 3.27$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่าน
เข้าใจงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.27$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 83)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D | ระดับ แรงจูงใจ |
|---|-----------|------|-------------------|
| 17.ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถของท่าน | 3.30 | 0.66 | ปานกลาง |
| 18.งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม | 3.28 | 0.59 | ปานกลาง |
| 19.งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ | 3.23 | 0.55 | ปานกลาง |
| 20.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน | 3.27 | 0.59 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 3.27 | 0.52 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้
ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.30$) งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.28$)
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.27$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ ($\bar{X} = 3.23$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
โรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็น
รายชื่อ

(n = 83)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D | ระดับ แรงจูงใจ |
|--|-----------|------|-------------------|
| 21.การกำหนดแผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงานมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ | 2.93 | 0.69 | ปานกลาง |
| 22.หน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาและมอบอำนาจที่ชัดเจน | 2.90 | 0.67 | ปานกลาง |
| 23.ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่กำหนดไว้ | 2.88 | 0.67 | ปานกลาง |
| 24.ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงาน | 2.89 | 0.64 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 2.90 | 0.57 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การกำหนดแผนงานกิจกรรมของหน่วยงานมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 2.93$) หน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาและมอบอำนาจที่ชัดเจน ($\bar{X} = 2.90$) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.89$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 2.88$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน โรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา
จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 83)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D | ระดับ แรงจูงใจ |
|--|-----------|------|-------------------|
| 25. ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา | 2.84 | 0.65 | ปานกลาง |
| 26. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน | 2.86 | 0.63 | ปานกลาง |
| 27. ท่านได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมี ปัญหาในการปฏิบัติงาน | 2.84 | 0.65 | ปานกลาง |
| 28. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงตามสายงานที่ ปฏิบัติ | 2.98 | 0.66 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 2.88 | 0.52 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน โรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ
($\bar{X} = 2.98$) ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.86$) และ 2 ลำดับที่มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.84$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ ท่านได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 2.84$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 83)

| แรงงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D | ระดับ แรงงใจ |
|---|-----------|------|-----------------|
| 29.ท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน | 3.17 | 0.70 | ปานกลาง |
| 30.ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี | 3.30 | 0.71 | ปานกลาง |
| 31.เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองกับท่าน | 3.30 | 0.68 | ปานกลาง |
| 32.ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี | 3.24 | 0.62 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 3.25 | 0.60 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่
ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี
($\bar{X} = 3.30$) เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองกับท่าน ($\bar{X} = 3.30$) ท่านได้รับความร่วมมือจาก
เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.24$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือท่านได้รับคำแนะนำ
จากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.17$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเทอร์มหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
จำแนกเป็นรายข้อ

(n = 83)

| แรงงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D | ระดับ แรงงใจ |
|---|-----------|------|-----------------|
| 33.สถานที่ทำงานมีความสะอาด | 3.17 | 0.60 | ปานกลาง |
| 34.อาคารสถานที่มีความเหมาะสม | 3.11 | 0.70 | ปานกลาง |
| 35.สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน | 3.02 | 0.72 | ปานกลาง |
| 36.หน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเพียงพอเหมาะสมกับ งาน | 2.83 | 0.79 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 3.03 | 0.59 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเทอร์มหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่
ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ สถานที่ทำงานมีความสะอาด ($\bar{X} = 3.17$) อาคาร
สถานที่มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.11$) สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน ($\bar{X} = 3.02$) และข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือหน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเพียงพอเหมาะสมกับงาน ($\bar{X} = 2.83$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
เกื้อกูล จำแนกเป็นรายชื่อ

(n = 83)

| แรงงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D | ระดับ แรงงใจ |
|--|-----------|------|-----------------|
| 37.เงินเดือนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์ทำงาน | 2.36 | 0.65 | น้อย |
| 38.เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ | 2.31 | 0.71 | น้อย |
| 39.การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม | 2.23 | 0.74 | น้อย |
| 40.สวัสดิการและค่าตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ | 2.28 | 0.67 | น้อย |
| โดยรวม | 2.30 | 0.61 | น้อย |

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.30$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับน้อยทุก
ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เงินเดือนที่ท่าน ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและ
ประสบการณ์ทำงาน ($\bar{X} = 2.36$) เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความ
รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.31$) สวัสดิการและค่าตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ ($\bar{X} = 2.28$) และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 2.23$)

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทย
อินเตอร์มหาสารคาม ที่มีอายุ สายปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

1. เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลไทยอินเตอร์
มหาสารคามที่มีอายุแตกต่างกัน ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 วิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาล
ไทยอินเตอร์มหาสารคามที่มีระดับอายุแตกต่างกัน

(n = 83)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์ มหาสารคาม | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | sig. |
|--|----------------------|-------|-------|------|------|-------|
| 1.ด้านความสำเร็จของงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.01 | 2.00 | 0.00 | 0.02 | 0.98 |
| | ภายในกลุ่ม | 22.74 | 80.00 | 0.28 | | |
| 2.ด้านการยอมรับนับถือ | ระหว่างกลุ่ม | 0.12 | 2.00 | 0.06 | 0.19 | 0.83 |
| | ภายในกลุ่ม | 25.56 | 80.00 | 0.32 | | |
| 3.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ | ระหว่างกลุ่ม | 0.94 | 2.00 | 0.47 | 1.29 | 0.28 |
| | ภายในกลุ่ม | 29.24 | 80.00 | 0.37 | | |
| 4.ด้านความรับผิดชอบ | ระหว่างกลุ่ม | 1.25 | 2.00 | 0.63 | 1.85 | 0.16 |
| | ภายในกลุ่ม | 27.09 | 80.00 | 0.34 | | |
| 5.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | ระหว่างกลุ่ม | 1.75 | 2.00 | 0.88 | 3.41 | 0.04* |
| | ภายในกลุ่ม | 20.59 | 80.00 | 0.26 | | |
| 6.ด้านนโยบายและการบริหาร | ระหว่างกลุ่ม | 0.14 | 2.00 | 0.07 | 0.22 | 0.81 |
| | ภายในกลุ่ม | 26.72 | 80.00 | 0.33 | | |
| 7.ด้านการปกครองบังคับบัญชา | ระหว่างกลุ่ม | 0.32 | 2.00 | 0.16 | 0.57 | 0.57 |
| | ภายในกลุ่ม | 21.98 | 80.00 | 0.27 | | |
| 8.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | ระหว่างกลุ่ม | 1.83 | 2.00 | 0.92 | 2.68 | 0.07 |
| | ภายในกลุ่ม | 27.35 | 80.00 | 0.34 | | |
| 9.ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.46 | 2.00 | 0.73 | 2.18 | 0.12 |
| | ภายในกลุ่ม | 26.76 | 80.00 | 0.33 | | |
| 10.ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล | ระหว่างกลุ่ม | 0.19 | 2.00 | 0.09 | 0.25 | 0.78 |
| | ภายในกลุ่ม | 29.96 | 80.00 | 0.37 | | |
| โดยรวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.41 | 2.00 | 0.20 | 2.40 | 0.10 |
| | ภายในกลุ่ม | 6.79 | 80.00 | 0.08 | | |

จากตารางที่ 14 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลไทยอินเทอร์มัลหาสารคามจำแนกตามอายุโดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่าง 1 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลไทยอินเทอร์มัลหาสารคามที่มีสายปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลไทยอินเทอร์มัลหาสารคามที่มีสายปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

(n = 83)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเทอร์ มัลหาสารคาม | สายปฏิบัติงาน | | | | | t | sig |
|--|-------------------|------|-----------|------|-------|------|-----|
| | สาย ปฏิบัติการ | | สายธุรการ | | | | |
| | \bar{X} | S.D | \bar{X} | S.D | | | |
| 1.ด้านความสำเร็จของงาน | 3.30 | 0.50 | 3.26 | 0.55 | 0.40 | 0.69 | |
| 2.ด้านการยอมรับนับถือ | 3.39 | 0.59 | 3.29 | 0.53 | 0.86 | 0.39 | |
| 3.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ | 3.28 | 0.67 | 3.16 | 0.55 | 0.90 | 0.37 | |
| 4.ด้านความรับผิดชอบ | 3.27 | 0.60 | 3.33 | 0.58 | -0.45 | 0.66 | |
| 5.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 3.32 | 0.49 | 3.23 | 0.55 | 0.76 | 0.45 | |
| 6.ด้านนโยบายและการบริหาร | 2.90 | 0.59 | 2.90 | 0.57 | 0.01 | 0.99 | |
| 7.ด้านการปกครองบังคับบัญชา | 2.99 | 0.47 | 2.78 | 0.55 | 1.86 | 0.07 | |
| 8.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.24 | 0.51 | 3.27 | 0.67 | -0.23 | 0.82 | |
| 9.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.10 | 0.55 | 2.98 | 0.61 | 0.93 | 0.35 | |
| 10.ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ที่เกี่ยวเนื่อง | 2.29 | 0.65 | 2.30 | 0.57 | -0.08 | 0.94 | |
| โดยรวม | 3.11 | 0.27 | 3.05 | 0.32 | 0.91 | 0.36 | |

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเทอร์มหาสารคาม ที่มีสายปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเทอร์มหาสารคามที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 วิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเทอร์มหาสารคาม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเทอร์มหาสารคาม | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | sig. |
|--|------------------|-------|-------|------|------|-------|
| 1.ด้านความสำเร็จของงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.12 | 2.00 | 0.06 | 0.22 | 0.80 |
| | ภายในกลุ่ม | 22.63 | 80.00 | 0.28 | | |
| 2.ด้านการยอมรับนับถือ | ระหว่างกลุ่ม | 0.19 | 2.00 | 0.09 | 0.30 | 0.74 |
| | ภายในกลุ่ม | 25.49 | 80.00 | 0.32 | | |
| 3.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | ระหว่างกลุ่ม | 0.25 | 2.00 | 0.12 | 0.33 | 0.72 |
| | ภายในกลุ่ม | 1.04 | 2.00 | 0.52 | | |
| 4.ด้านความรับผิดชอบ | ระหว่างกลุ่ม | 27.31 | 80.00 | 0.34 | 1.52 | 0.23 |
| | ภายในกลุ่ม | 2.53 | 2.00 | 1.27 | | |
| 5.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | ระหว่างกลุ่ม | 19.81 | 80.00 | 0.25 | 5.11 | 0.01* |
| | ภายในกลุ่ม | 0.01 | 2.00 | 0.00 | | |
| 6.ด้านนโยบายและการบริหาร | ระหว่างกลุ่ม | 26.86 | 80.00 | 0.34 | 0.01 | 0.99 |
| | ภายในกลุ่ม | 0.41 | 2.00 | 0.21 | | |
| 7.ด้านการปกครองบังคับบัญชา | ระหว่างกลุ่ม | 21.88 | 80.00 | 0.27 | 0.76 | 0.47 |
| | ภายในกลุ่ม | 2.37 | 2.00 | 1.18 | | |
| 8.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | ระหว่างกลุ่ม | 26.82 | 80.00 | 0.34 | 3.53 | 0.03* |
| | ภายในกลุ่ม | 2.44 | 2.00 | 1.22 | | |
| 9.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ระหว่างกลุ่ม | 25.78 | 80.00 | 0.32 | 3.79 | 0.03* |
| | ภายในกลุ่ม | 0.33 | 2.00 | 0.16 | | |

ตารางที่ 16 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์ มหาสารคาม | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | sig. |
|--|----------------------------|--------------|---------------|--------------|------|-------|
| 10.ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล | ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม | 29.81 | 80.00 | 0.37 | | |
| โดยรวม | ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม | 0.54 6.66 | 2.00 80.00 | 0.27 0.08 | 3.24 | 0.04* |

จากตารางที่ 16 วิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
โรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวม
พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
มีความแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ศึกษาจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี
เชฟเฟ่ ดังตารางที่ 17-19

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

โรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้าน
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

(n= 83)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์ มหาสารคาม | \bar{X} | ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
|--|-----------|----------------------|--------|------------|
| | | 1-2 ปี | 3-4 ปี | 5 ปีขึ้นไป |
| อายุ | | 3.67 | 3.18 | 3.20 |
| 1. 1-2 ปี | 3.67 | - | 0.004* | 0.004* |
| 2. 3-4 ปี | 3.18 | - | - | 0.890 |
| 3. 5 ปีขึ้นไป | 3.20 | - | - | - |

จากตารางที่ 17 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า

คู่ที่ 1 ประสบการณ์ในการทำงาน 1-2 ปี มีระดับแรงงใจมากกว่าประสบการณ์ในการทำงาน 3-4 ปี

คู่ที่ 2 ประสบการณ์ในการทำงาน 1-2 ปี มีระดับแรงงใจมากกว่าประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

(n = 83)

| แรงงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์ มหาสารคาม | \bar{X} | ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
|--|-----------|----------------------|--------|------------|
| | | 1-2 ปี | 3-4 ปี | 5 ปีขึ้นไป |
| อายุ | | 3.62 | 3.27 | 3.13 |
| 1. 1-2 ปี | 3.62 | - | 0.073 | 0.010* |
| 2. 3-4 ปี | 3.27 | - | - | 0.314 |
| 3. 5 ปีขึ้นไป | 3.13 | - | - | - |

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า

ประสบการณ์ในการทำงาน 1-2 ปี มีระดับแรงงใจมากกว่าประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
โรงพยาบาลไทยอินเทอร์มหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

(n = 83)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเทอร์ มหาสารคาม | \bar{X} | ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
|--|-----------|----------------------|--------|------------|
| | | 1-2 ปี | 3-4 ปี | 5 ปีขึ้นไป |
| อายุ | | 3.35 | 3.11 | 2.88 |
| 1. 1-2 ปี | 3.35 | - | 0.211 | 0.011* |
| 2. 3-4 ปี | 3.11 | - | - | 0.093 |
| 3. 5 ปีขึ้นไป | 2.88 | - | - | - |

จากตารางที่ 19 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลไทยอินเทอร์มหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์ในการ
ทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 1-2 ปี มีระดับ
แรงจูงใจมากกว่าประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 20 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลไทย
อินเทอร์มหาสารคาม

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ |
|---|---------|
| 1. ด้านความสำเร็จของงาน | |
| 1.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุกๆเรื่อง เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ | 20 |
| 1.2 ควรพิจารณาตามผลงานที่ปฏิบัติ | 3 |
| 1.3 เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม | 2 |
| 2. ด้านการยอมรับนับถือ | |
| 2.1 ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน | 7 |
| 2.2 ควรให้กำลังใจพนักงาน | 4 |
| 2.3 ยอมรับในความสามารถของพนักงาน | 3 |

ตารางที่ 20 (ต่อ)

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ |
|--|---------|
| 3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ | |
| 3.1 ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและพัฒนาโรงพยาบาลต่อไป | 18 |
| 3.2 เลื่อนขั้นตำแหน่งตามหน้าที่ที่ปฏิบัติ | 9 |
| 3.3 ควรให้พนักงานปฏิบัติในหน้าที่ที่ถนัดงานจะได้ออกมาดี | 6 |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | |
| 4.1 อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจมากกว่านี้ | 19 |
| 4.2 ปริมาณที่รับผิดชอบควรมีความเหมาะสมมากกว่านี้ | 15 |
| 4.3 แบ่งหน้าที่งานที่รับผิดชอบชัดเจน | 7 |
| 4.4 พนักงานแต่ละตำแหน่งควรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้มากขึ้น | 5 |
| 5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | |
| 5.1 ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละคน | 9 |
| 5.2 ควรมีความชัดเจนในงาน | 6 |
| 5.3 งานควรมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติ | 5 |
| 6. ด้านนโยบายและการบริหาร | |
| 6.1 ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย | 10 |
| 6.2 ควรมีนโยบายที่ชัดเจน | 9 |
| 6.3 มีขอบเขตในการบริหารงาน | 7 |
| 6.4 ควรมีหลักสูตรมาภิบาลในการบริหาร | 3 |
| 7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา | |
| 7.1 ไม่ควรประจานพนักงานต่อหน้าสาธารณชน | 35 |
| 7.2 ไม่ควรใช้อารมณ์ในการปกครอง | 20 |
| 7.3 ควรให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกับทุกคน | 18 |
| 7.4 ผู้บริหารควรรับฟังปัญหาของพนักงาน | 11 |

ตารางที่ 20 (ต่อ)

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ |
|--|---------|
| 8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | |
| 8.1 ไม่ควรข่มพนักงานด้วยกันว่าตัวเองเป็นหัวหน้า | 16 |
| 8.2 พนักงานควรมีความเป็นมิตรกับทุกคนทุกฝ่าย | 12 |
| 8.3 พนักงานควรให้ความช่วยเหลือเพื่อนพนักงานด้วยกัน | 9 |
| 8.4 ฝ่ายปฏิบัติงานทุกคนควรให้ความร่วมมือเวลาประสานงาน | 6 |
| 9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | |
| 9.1 ควรปรับภูมิทัศน์รอบๆอาคารให้ร่มรื่น | 33 |
| 9.2 ควรติดเครื่องปรับอากาศที่ชั้นล่างของอาคาร | 7 |
| 9.3 อยากให้ปรับปรุงอาคารใหม่ที่กว้างขวางกว่าเดิม | 5 |
| 9.4 ไม่ควรมีเสียงรบกวนเวลาปฏิบัติงานและรบกวนผู้ป่วย | 3 |
| 10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล | |
| 10.1 มีค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงาน | 20 |
| 10.2 ควรให้เงินเดือนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน | 19 |
| 10.3 ควรให้ค่าจ้างตามแรงงานขั้นต่ำที่ควรจะได้ | 17 |
| 10.4 ควรมีสวัสดิการที่คุ้มครองพนักงานให้ครอบคลุมในการทำงาน | 14 |

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาล ไทยอินเตอร์มหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความสำเร็จของงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุกๆเรื่องเพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม และควรพิจารณาตามผลงานที่ปฏิบัติ

ด้านการยอมรับนับถือ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน ยอมรับในความสามารถของพนักงานและควรให้กำลังใจพนักงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและพัฒนาโรงพยาบาลต่อไป เลื่อนขั้นตำแหน่งตามหน้าที่ที่ปฏิบัติ และควรให้พนักงานปฏิบัติในหน้าที่ที่ถนัดงานจะได้ออกมาดี

ด้านความรับผิดชอบ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ อยากรู้งานที่ได้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจในการตัดสินใจมากกว่านี้ ปริมาณที่รับผิดชอบควรมีความเหมาะสมมากกว่านี้ แบ่งหน้าที่งานที่รับผิดชอบชัดเจน และพนักงานแต่ละตำแหน่งควรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้มากขึ้น

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละคน ควรมีความชัดเจนในงาน และงานควรมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติ

ด้านนโยบายและการบริหาร เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย ควรมีนโยบายที่ชัดเจน ควรมีหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร และมีขอบเขตในการบริหารงาน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ไม่ควรประจานพนักงานต่อหน้าสาธารณชน ไม่ควรใช้อารมณ์ในการปกครอง ควรให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกับทุกคน และผู้บริหารควรรับฟังปัญหาของพนักงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ไม่ควรข่มพนักงานด้วยกันว่าตัวเองเป็นหัวหน้า พนักงานควรมีความเป็นมิตรกับทุกคนทุกฝ่าย พนักงานควรให้ความช่วยเหลือเพื่อนพนักงานด้วยกัน และฝ่ายปฏิบัติงานทุกคนควรให้ความร่วมมือเวลาประสานงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรปรับปรุงมีที่สนร์รอบๆอาคารให้ร่มรื่น ควรคิดเครื่องปรับอากาศที่ชั้นล่างของอาคาร อยากรู้ให้ปรับปรุงอาคารใหม่ที่กว้างขวางกว่าเดิม ไม่ควรมีเสียงรบกวนเวลาปฏิบัติงานและรบกวนผู้ป่วย

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เรียงลำดับจากจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ มีค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงาน ควรให้เงินเดือนตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ควรให้ค่าจ้างตามแรงงานขั้นต่ำที่ควรจะได้ และควรมีสวัสดิการที่คุ้มครองพนักงานให้ครอบคลุมในการทำงาน