บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์ มหาสารคาม สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การศึกษา
2. สมมติฐานการศึกษา
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
5. สรุปผล
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์ มหาสารคาม

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์ มหาสารคามโดยจำแนกตาม อายุ สายปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม

สมมติฐานการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคามอยู่ ในระดับปานกลาง

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคามที่มี อายุ สายปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม จำนวน 165 คน ยกเว้นแพทย์

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม จำนวน 83 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดการเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. **ประเภทของเครื่องมือ** เป็นแบบสอบถาม ปลายเปิดและปลายปิด
2. **ส่วนประกอบของเครื่องมือ** แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีส่วนประกอบ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ สายปฏิบัติการและประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม จำนวน 10 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม จำนวน 10 ข้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สรุปผล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 83 คน จำแนก ดังนี้

อายุส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี จำนวน 38 คน อายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 16 คน

สายปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีสายธุรการ จำนวน 45 คน และสายปฏิบัติการ จำนวน 38 คน

ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน ประสบการณ์ในการทำงาน 3 – 4 ปี จำนวน 30 คน และประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 2 ปี จำนวน 13 คน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม**ด้านความสำเร็จของงาน** จำแนกเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้เสมอ ท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม **ด้านการยอมรับนับถือ** จำแนกเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นคณะของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของท่าน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับเลือกจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานให้เป็นตัวแทนหน่วยงาน

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่** จำแนกเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญ การแบ่งสายงานบังคับบัญชามีความเหมาะสมกับงาน และในสายงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการ

ปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

2.4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม **ด้านความรับผิดชอบ** ผลการวิเคราะห์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ท่านปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเข้าใจงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติ

2.5 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม **ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** ผลการวิเคราะห์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจ

2.6 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม **ด้านนโยบายและการบริหาร** ผลการวิเคราะห์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การกำหนดแผนงานกิจกรรมของหน่วยงานมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ หน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาและมอบอำนาจที่ชัดเจน ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน/กิจกรรมของหน่วยงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้

2.7 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม **ด้านการปกครองบังคับบัญชา** ผลการวิเคราะห์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน และ 2 ลำดับที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ท่านได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.8 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม **ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** ผลการวิเคราะห์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองกับท่าน ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน

2.9 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ผลการวิเคราะห์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ สถานที่ทำงานมีความสะอาด อาคารสถานที่มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือหน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเพียงพอเหมาะสมกับงาน

2.10 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม **ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล** ผลการวิเคราะห์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ สวัสดิการและค่าตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ที่มีอายุ สายปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคามจำแนกตามอายุโดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจาณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่าง 1 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม จำแนกตามระดับอายุ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

โรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม จำแนกตามระดับอายุ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า

คู่ที่ 1 อายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับแรงจูงใจมากกว่าอายุ 25– 35 ปี

คู่ที่ 2 อายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับแรงจูงใจมากกว่าอายุ 25– 35 ปี

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคามที่มีสายปฏิบัติงานแตกต่างกันพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ที่มีสายปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคามที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

วิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันโดยรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจาณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า

คู่ที่ 1 ประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 2 ปี มีระดับแรงจูงใจมากกว่าประสบการณ์ในการทำงาน 3 – 4 ปี

คู่ที่ 2 ประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 2 ปี มีระดับแรงจูงใจมากกว่าประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

โรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 2 ปี มีระดับแรงจูงใจมากกว่าประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 2 ปี มีระดับแรงจูงใจมากกว่าประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ผู้ศึกษาได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานไม่ได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่เพียงพอต่อความต้องการจึงทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง 9 ด้าน และด้านที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยคือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลผลการศึกษาที่พบเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือสวัสดิการและค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในชีวิตประจำวันของพนักงาน ผลการศึกษาสอดคล้องกับ สายฝน สกุลเจริญ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับบทบาทในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน สำนักนโยบายและแผน สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษา ปรากฏว่า แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน อยู่ในระดับปานกลางและยังสอดคล้องกับ พรรณทิพย์ กาลธิยานันท์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และสอดคล้องกับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปิยะนุช นรินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ อมรมิตร มงคลเคหา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีระดับแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคามที่มีอายุ สายปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อาจเป็นเพราะว่าพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคามแม้ว่าจะมีระดับอายุ สายปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันซึ่งเป็นตัวกำหนดความแตกต่างระหว่างระดับอายุ สายปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานนั้นคือนโยบายในการบริหารงาน จึงทำให้การปฏิบัติงานเป็นคณะเป็นกลุ่ม ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ ผลการดำเนินงานจึงเป็นผลงานของโรงพยาบาล นอกจากนั้น การปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์อยู่ภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารแค่ฝ่ายเดียว ซึ่งนโยบายในการบริหารการปฏิบัติงานถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหารของโรงพยาบาล นอกจากนี้ พนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงไม่มีความรู้สึกแตกต่างและยังสามารถติดต่อสัมพันธ์กันและสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

จึงพอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามนโยบายการบริหารงานของโรงพยาบาลไทยอินเตอร์

ซึ่งสอดคล้องกับ จิรนันท์ บรรจงภาค (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลไทยอินเตอร์มหาสารคาม ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 ควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ตรงกับตำแหน่งและวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานควรให้ค่าจ้างตามแรงงานขั้นต่ำที่ควรจะได้

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมควรปรับภูมิทัศน์รอบๆอาคารให้ร่มรื่นน่าอยู่เพื่อสุขภาพจิตของพนักงานและผู้ป่วย

1.3 ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและสนับสนุนการทำงานในทุกๆเรื่องเพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ

1.4 ผู้บริหารไม่ควรใช้อารมณ์ในการปกครองควรมีเหตุผลในการปกครอง

1.5 ควรสวัสดิการและค่ารักษาพยาบาลให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ

1.6 ผู้บริหารไม่ควรประจานพนักงานต่อหน้าสาธารณชนเพื่อภาพลักษณ์ของโรงพยาบาลและพนักงานผู้ปฏิบัติงานด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะทำการศึกษา ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับหน่วยงานอื่นๆเพื่อเกิดการเปรียบเทียบ

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น ระเบียบ กฎเกณฑ์ของโรงพยาบาล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY