

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัยและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

**A Study of the Relationship Between Motivational Factors, Hygiene Factors, and Work Motivation:
A Case Study in Faculty of Medicine, Naresuan University**

ปาณิสรา คงหมื่นรักษ์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัยและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัยและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย ได้แก่ บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีตัวแปรต้นคือ ปัจจัยจูงใจ (แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า) และปัจจัยสุขอนามัย (แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ Correlation และ One – Way ANOVA ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ($r = 0.510$) และปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ($r = 0.246$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.70$, $SD = .357$) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.62$, $SD = .342$) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา สถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 มีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.797 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญที่มากกว่า 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจูง, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันระบบสุขภาพไทยกำลังเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายจากรอบด้าน อาทิ สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โรคติดต่ออุบัติใหม่และอุบัติซ้ำเกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อมและการดำเนินชีวิตประจำวัน ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อสุขภาพของประชาชนอีกทั้ง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทำให้ประชาชนมีความคาดหวังต่อระบบบริการด้านสุขภาพมากขึ้น

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบสุขภาพต้องปรับตัวเพื่อพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง การก้าวกระโดดของสังคมในปัจจุบัน เช่นเดียวกับคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งมีบุคลากรด้านสุขภาพและบุคลากรสายสนับสนุนในองค์กร ต้องรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยภาระหน้าที่ทั้งในด้านการให้บริการบำบัดรักษาผู้ป่วย การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและป้องกันโรค การฟื้นฟูสุขภาพและสมรรถภาพ บริการแพทย์ฉุกเฉิน ส่งเสริมสนับสนุน ค้นคว้าและวิจัยทางการแพทย์ จัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิต และบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับและแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง การสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการอื่น ๆ หรือการบริการวิชาการให้ความรู้แก่ประชาชน บุคลากรเหล่านี้เป็นฟันเฟืองเป็นกำลังที่มีค่าอย่างยิ่งขององค์กร การค้นหาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย (ปัจจัยค้ำจุน) ที่จะทำให้นักวิชาการคงอยู่และปฏิบัติงานเต็มพละกำลัง ทั้งความรู้ ความสามารถอย่างเต็มใจได้นั้นเป็นเรื่องที่สำคัญและท้าทายขององค์กร

ด้วยเหตุนี้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย (ค้ำจุน) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อต้องการทราบอิทธิพลของตัวแปรที่ศึกษา เพื่อนำผลของการศึกษามาใช้ประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหาร และจัดการด้านทรัพยากรบุคคล เสริมสร้างให้นักวิชาการมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ หน้าที่ และองค์กร กระตุ้นการพัฒนาต่อยอดแนวคิดและสร้างสรรค์ผลงานวิชาการที่มีคุณภาพจนนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและประเทศชาติต่อไปได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสุขอนามัยและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยจิตใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำถามการวิจัย

คำถามการวิจัยที่ 1 ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือไม่ อย่างไร

H1_a: ปัจจัยจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

H1_b: ปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำถามการวิจัยที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อปัจจัยจิตใจ ในแต่ละด้านแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

H2_a: สถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จของงานที่แตกต่างกัน

H2_b: สถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่แตกต่างกัน

H2_c: สถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน

H2_d: สถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน

H2_e: สถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าที่แตกต่างกัน

คำถามการวิจัยที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน หรือไม่ อย่างไร

H3_a: เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H3_b: ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H3_c: สถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย และแรงจูงใจ

การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าทำให้เกิดพลังแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม เพื่อจะนำไปสู่จุดมุ่งหมายของตนเองหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้ (ฐนิตา, 2546) การจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งพฤติกรรมสังคมและพฤติกรรมการทำงาน ผู้นำมีหน้าที่ในการจูงใจผู้ร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เพราะบุคลากรจะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับความเต็มใจที่จะกระตือรือร้นในการทำงาน (สมพร, 2542) แรงจูงใจ เป็นแรงกระตุ้นทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนในการแสดงพฤติกรรมออกมาในทิศทางมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยแรงกระตุ้นดังกล่าวเป็นสิ่งเร้าที่เกิดจากภายในและภายนอก ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทางบวก หากได้รับความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางตรงกันข้ามหากไม่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-maintenance theory” หรือ “Dual factor theory” หรือ “the motivation-hygiene theory” ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี จุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิตลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานและเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกๆ คน ก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจ ที่จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยหลายๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกปัจจัยต่างๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ คุณลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า นโยบายของบริษัทและการบริหาร ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน Herzberg เรียกปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (Hygiene or Maintenance Factors) เนื่องจาก

ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ การสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญแต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานสำเร็จตามแผนและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
2. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับในความสามารถจากกลุ่มเพื่อนร่วม หัวหน้างานหรือจากบุคคลอื่นทั่วไปในด้านความรู้ และการปฏิบัติงาน
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นภายในกำหนดเวลา ความตั้งใจและการเอาใจใส่ในงาน และการยินดีแก้ไขเมื่องานผิดพลาด
5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยสุขอนามัย (ปัจจัยค้ำจุน) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการองค์การ การมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์การ
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนค่าตอบแทน เงินเพิ่มพิเศษ สวัสดิการ และความสะดวกในการให้บริการ

3. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานมีกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้เป็นอย่างดี

4. ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น ห้องทำงาน แสง เสียงมีความเหมาะสม รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ มีความเหมาะสมเพียงพอได้รับความสะดวกสบาย

5. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การได้รับการประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม การได้รับการต่อสัญญา การไม่ถูกโอนย้าย เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ภาพพจน์ขององค์กรมีชื่อเสียงที่ดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ประภา สังขพันธ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารจะส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด ปัทมา แดงผึ้ง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพบว่าปัจจัยจูงใจ ปัจจัยคำจูงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จุฑารัตน์ ดีวิ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สังกัดเมืองพัทยา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่สังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งทราบจำนวนที่แน่นอน คือ 1,825 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งสามารถระบุจำนวนประชากรที่แน่นอนได้ ดังนั้น จึงใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณตามสูตรของยามาเน่ (ประเวศน์, 2557) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 328 คน แต่เพิ่มความเชื่อมั่นให้ผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรวิจัยนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน อายุราชการ สังกัดงาน/หน่วยงาน ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย โดยอ้างอิงข้อคำถามมาจากการวิจัยที่เกี่ยวข้องและปรับปรุงให้เหมาะสมกับงานวิจัย โดยนำมาจากงานวิจัยของ Tan Teck – Hong and Amna Waheed (2011) แบบสอบถามแสดงข้อคิดเห็น แบ่งออกเป็น 11 ด้าน คือ ด้านแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 39 ข้อ ลักษณะการตอบแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราวัดส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ หลักเกณฑ์การให้คะแนนสามารถแปลความได้ ดังนี้ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยเลย และ 5 หมายถึง เห็นด้วยที่สุด

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามมาทดสอบล่วงหน้า (Pretest) โดยการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงาน จำนวน 5 ราย โดยให้ตอบแบบสอบถาม พร้อมสังเกตการณ์ผู้ตอบแบบสอบถาม และซักถามเพื่อขอความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามว่ามีความเข้าใจในข้อคำถามหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ จากนั้นนำไปทดลองทำแบบสอบถาม (Pilot Study) โดยเลือกกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 40 คน ปฏิบัติทุกขั้นตอน เช่นเดียวกับการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง จากนั้น นำปัญหาที่พบจากการทำแบบสอบถามมาแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง และคำนวณหา

ความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.803

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน และเก็บจนครบตามจำนวน พร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนทุกชุด เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสุขอนามัยและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติ Correlation ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยจิตใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพการทำงาน โดยใช้ ค่าสถิติ One - Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 350 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 83.7 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 รองลงมาอยู่ระหว่างอายุ 31-35 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ร้อยละ 80.0 เป็นระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 61.0 สูงกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานเป็นบุคลากรสายวิชาชีพ ร้อยละ 44.0 รองลงมา ร้อยละ 41.4 สถานภาพการทำงานเป็นบุคลากรสายสนับสนุน ส่วนใหญ่มีอายุราชการร้อยละ 37.4 ระหว่าง 6 – 10 ปี รองลงมา ร้อยละ 26.9 อายุราชการ ระหว่าง 2 – 5 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดโรงพยาบาลฯ ร้อยละ 51.7 รองลงมาสังกัดสำนักงานเลขานุการคณะฯ ร้อยละ 34.0

คำถามการวิจัยที่ 1 ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร

H1_a: ปัจจัยจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

H1_b: ปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสุขอนามัยและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ปัจจัยจิตใจ	ปัจจัยสุขอนามัย	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยจิตใจ	1	.319**	.510**
ปัจจัยสุขอนามัย		1	.246**
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			1

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนี้

ปัจจัยจิตใจ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับสูง ซึ่งมีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ($r = 0.510$) และปัจจัยสุขอนามัย ในระดับต่ำ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ($r = 0.246$) ดังนั้น จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน H1_a, H1_b

คำถามการวิจัยที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อปัจจัยจิตใจ ในแต่ละด้านแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

H2_a: สถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จของงานที่แตกต่างกัน

H2_b: สถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่แตกต่างกัน

H2_c: สถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน

H2_d: สถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน

H2_e: สถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อปัจจัยงูใจ ในแต่ละด้านแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

ปัจจัยงูใจ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.890	2	3.445	33.521	.000
	ภายในกลุ่ม	35.662	347	.103		
	รวม	42.553	349			
การได้รับการยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	11.259	2	5.629	58.591	.000
	ภายในกลุ่ม	33.339	347	.096		
	รวม	44.597	349			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3.741	2	1.871	24.531	.000
	ภายในกลุ่ม	26.463	347	.076		
	รวม	30.204	349			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	13.328	2	6.664	83.758	.000
	ภายในกลุ่ม	27.609	347	.080		
	รวม	40.937	349			
ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	65.497	2	32.749	151.971	.000
	ภายในกลุ่ม	74.776	347	.215		
	รวม	140.273	349			

*P < 0.05

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อปัจจัยงูใจ ในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ H2_a , H2_b , H2_c , H2_d และ H2_e

คำถามการวิจัยที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

H3_a: เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H3_b: ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

H3_c: สถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน หรือไม่ อย่างไร

H3_a: เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	MD	Std.ED	Lower	Upper
Motivation	Equal variances assumed	.335	.563	.258	348	.797	.0576	.2232	-.3814	.4966
	Equal variances not assumed			.274	84.053	.785	.0576	.2105	-.3610	.4762

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.797 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญที่มากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธ H2_a

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน หรือไม่ อย่างไร

H3_b: ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.623	2	0.311	4.831	0.009
Within Groups	22.365	347	0.064		
Total	22.988	349			

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน หรือไม่ อย่างไร

H3_c: สถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.970	2	1.985	36.223	.000
Within Groups	19.017	347	.055		
Total	22.988	349			

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

		95% Confidence Interval for Mean						
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum Maximum
เพศ	ชาย	57	4.52	.239	.032	4.46	4.59	4 5
	หญิง	293	4.53	.260	.015	4.50	4.56	3 5
	Total	350	4.53	.257	.014	4.50	4.56	3 5
การศึกษา	ต่ำกว่า ป.ตรี	6	4.58	.175	.071	4.40	4.77	4 5
	ป.ตรี	280	4.55	.233	.014	4.52	4.58	4 5
	สูงกว่าตรี	64	4.44	.336	.042	4.36	4.53	3 5
	Total	350	4.53	.257	.014	4.50	4.56	3 5
สถานภาพ	วิชาการ	51	4.67	.137	.019	4.63	4.71	4 5
การทำงาน	วิชาชีพ	154	4.60	.206	.017	4.57	4.63	4 5
	สนับสนุน	145	4.41	.284	.024	4.36	4.45	3 5
	Total	350	4.53	.257	.014	4.50	4.56	3 5

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมาระดับปริญญาตรี และน้อยสุดระดับสูงกว่าปริญญาตรี สถานภาพการทำงานส่วนใหญ่อยู่สายวิชาการ รองลงมาสายวิชาชีพ และน้อยสุดสายสนับสนุน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสุขอนามัยและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายตามผลการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานที่ 1 H1_a: ปัจจัยจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 4.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความรู้สึกและทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านความสำเร็จของงาน อาจเป็นเพราะได้รับโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถและได้รับการไว้วางใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการได้รับการยอมรับ อาจเป็นเพราะ ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานที่สำคัญ ทำให้รู้สึกได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถและมีส่วนสำคัญในองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อาจเป็นเพราะ บุคลากรรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ประสบการณ์ของตน อีกทั้งได้รับอำนาจในการตัดสินใจในระดับที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในขอบเขตหน้าที่และได้รับมอบหมายภาระงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ด้านความก้าวหน้า อาจเป็นเพราะ องค์กรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถ อาทิ ผลงานวิชาการ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ต่าง ๆ การได้รับพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การยกย่อง ชมเชย

สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีปัจจัยจิตใจในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพไปในทิศทางเดียวกันซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) กล่าวคือ หากมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจิตใจสูงประสิทธิภาพในการทำงานก็จะสูงตามไปด้วย

ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานที่ 1 H1_b: ปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับปัจจัยสุขอนามัยที่เพียงพอต่อความต้องการจึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบไปด้วยด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดอาจเนื่องมาจากการบริหารที่ยึดการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็น

ส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร การกำหนดนโยบายสามารถปฏิบัติและเกิดผลสัมฤทธิ์ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล (2556) จากผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพ และได้รับเงินเพิ่มพิเศษจากคณะทำให้มีรายได้สูงและเพียงพอต่อค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ อีกทั้ง ระบบสวัสดิการก็ได้รับการสนับสนุนจากคณะและมหาวิทยาลัย อาทิ ระบบสวัสดิการรถรับ-ส่ง ระบบสวัสดิการวันเกิด ชุตยูนิฟอร์ม สวัสดิการเงินสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการคลอดบุตร การเสียชีวิตทั้งตนเองและทายาทสายตรง ฯลฯ นอกเหนือจากระเบียบเบิกจ่าย จากกระทรวงการคลังหรือสวัสดิการของรัฐ ด้วยเหตุนี้ จึงเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่ ได้รับการกระตุ้นทำงานเป็นทีม เมื่อมีปัญหาจึงได้รับการแก้ไขได้ทันที่ อีกทั้งผู้บริหารทั้งระดับต้นและระดับสูงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ขอคำปรึกษาในการทำงาน แสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ ด้านสภาพการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นผลมาจากการจัดพื้นที่ การให้บริการเป็นสัดส่วน สะดวกในการให้บริการแก่ประชาชน และผู้มาติดต่อประสานงาน วัสดุ อุปกรณ์ แสง ความสว่างของพื้นที่ปฏิบัติงานมีเพียงพอ ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นผลมาจากบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในสายวิชาการและสายวิชาชีพที่ขาดแคลน จึงทำให้เกิดความมั่นใจในอาชีพ อีกทั้งองค์กรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน ส่งเสริมการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความชำนาญในตำแหน่งและวิชาชีพ มีระบบการประเมินงานที่พัฒนาให้เป็นมาตรฐาน เป็นธรรมชาติกับผู้ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงบุคลากรและองค์กรเป็นสำคัญ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อปัจจัยจูงใจในแต่ละด้านแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล (สถานภาพการทำงาน) มีผลต่อปัจจัยจูงใจในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ H2_a , H2_b และ H2_c

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า sig. 0.797 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่มากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ H3_b, H3_c, และปฏิเสธสมมติฐานที่ H3_a ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ดีวี (2560) อาจเป็นผลมาจากความเสมอภาคในสังคมที่เปิดโอกาสให้เพศหญิงมีบทบาทสำคัญในสังคม อาทิบทบาทผู้นำ

มีสิทธิเสรีภาพในการออกเสียงหรือเสนอความคิดเห็นเทียบเท่าเพศชาย ดังนั้น จึงทำให้เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยปฏิสนธิฐานที่ H3_a

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปในทิศทางบวก กล่าวคือ บุคลากรมีปัจจัยจูงใจในด้านต่าง ๆ สูง ทำให้มีทัศนคติ ความรู้สึกมีแรงจูงใจสูงตามไปด้วย ส่งผลให้เกิดพลังขับเคลื่อนภายในสามารถพัฒนาสร้างสรรค์ผลงานวิชาการที่มีคุณภาพและเมื่อได้รับปัจจัยสุขอนามัยในด้านต่าง ๆ ก็ยิ่งส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานมีประสิทธิภาพทำให้องค์กรสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตและอนามัยของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัยและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานองค์กรควรส่งเสริมและให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้ง 5 ด้าน และสร้างวัฒนธรรมความเท่าเทียมกันในทุกสถานภาพการทำงานเพื่อลดช่องว่าง จูงใจให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ การพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังให้มีเพียงพอต่อการทำงานเพื่อลดชั่วโมงการทำงานให้บุคลากรได้มีเวลาการทำงานที่เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะปัจจัยสุขอนามัยซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจสูง ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัย ทั้ง 5 ด้าน เพื่อให้เกิดความคงอยู่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไขค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์สิ่งแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน

อ้างอิง

- จุฑารัตน์ ดีวิ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐนิดา ปัตตานี. (2546). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ
ทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร.
สารนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2557). หลักการและวิธีการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ประภา สังข์พันธ์ (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้
ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย. สารนิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปัทมา แดงผึ้ง.(2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2542). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Easton, D. (1965). A Framework for Political Analysis. Englewood Cliffs. Prentice – Hall.
- Hodgetts, R, M. (1999). Modern Human Relationship to Workin. 7th ed. New York: Dryden.
- <http://jokernum.blogspot.com/2013/07/herzberg.html>