

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

JOB MOTIVATION AFFECTING QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES IN
THANYABURI HOSPITAL PATHUM THANI PROVINCE

ธิดาทิพย์ ชื่นตา

วิชาเอกการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Thidatip Chuenta

E-mail : powerpink_kib@hotmail.com

Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding author

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ บุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ค่าที่วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้ค่าเอฟ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และแรงจูงใจในการทำงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; บุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี

ABSTRACT

This research aims to study job motivation affecting quality of work life of employees in thanyaburi hospital pathum thani province the sample were groups used in this study

hospital personnel at thanyaburi pathumthani province the samples were 200 people. A questionnaire was used to collect data. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation. Data analysis was compared between two independent variables, t-Test, one-way analysis of variance, one-way ANOWA, F-test and multiple regression analysis.

The results of the study showed that employees in thanyaburi hospital pathum thani province job motivtion Overall is at a high level. The motivation is divided into 2 factors, are Motivator Factor and Hygiene Factor. And the overall quality of life in work is at a high level The hypothesis test results showed that personal factors classified by age. Education level, position, duration of service And salary rates Different people have different quality of life in their work. And motivation for work In holding factor Salary and compensation Policy and Administration Working environment Interpersonal relations Job security And administrative and supervisory aspects That affect the quality of work life of Thanyaburi Hospital personnel Pathumthani Province

Keyword : Job Motivation; Quality of work life; Employees in Thanyaburi Hospital

บทนำ

โรงพยาบาลธัญบุรีเป็นโรงพยาบาลชุมชนระดับทุติยภูมิ (M2) ขนาด 60 เตียง เป็นพื้นที่กึ่งเมืองมีประชากรอาศัยอยู่หนาแน่นทั้งในหมู่บ้านจัดสรรและชุมชน โรงพยาบาลจึงจัดระบบบริการที่ครอบคลุมทั้งในและนอก โรงพยาบาล ด้วยการเชื่อมโยงเครือข่าย และมีแผนพัฒนาเป็นโรงพยาบาลขนาดจาก 60 เตียง เป็น 150 เตียง

เนื่องด้วยเป็นโรงพยาบาลชุมชน ที่อยู่ในเมืองที่ค่อนข้างมีประชากรแออัด ทำให้มีผู้มารับบริการต่อวันในจำนวนมาก และบุคลากรที่มีในจำนวนที่จำกัดไม่เพียงพอต่อผู้มารับบริการในจำนวนมาก. จึงเกิดการร้องเรียนเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการในโรงพยาบาลธัญบุรี ดังนี้ การได้รับบริการที่ล่าช้าต้องรอนาน มีลำดับขั้นตอนที่ซับซ้อนไม่คล่องตัวเป็นลำดับแรก รongลงมาเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่ เจ้าหน้าที่พูดจาไม่สุภาพ เจ้าหน้าที่ไม่อำนวยความสะดวกหรือคำแนะนำ เป็นต้น

จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของนักบริหารที่ดีที่จะต้องเสริมสร้างดูแลเอาใจใส่ให้บุคคลคงสภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะให้คนทำงานให้กับองค์กรด้วยความกระตือรือร้นและทุ่มเทความสามารถในการทำงานนั้น จำเป็นที่จะต้องสร้างความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น รวมทั้งคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรอีกด้วย องค์กรจึงต้องมีปัจจัยเพื่อสนองตอบความต้องการของบุคลากร นอกจากค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงานแล้ว สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคลากร มีกำลังใจในการปฏิบัติงานการจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ พนักงานเหล่านั้นมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเท และใช้ความ

พยายามในการทำงานได้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางาน และองค์การตลอดจนคงอยู่กับองค์การอย่างยาวนานด้วย

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นปัญหาดังที่กล่าวข้างต้นส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการสนับสนุนให้บุคลากรของโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยค้นหาแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตโดยส่งเสริมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ส่งผลให้เกิดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เพื่อนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นให้ผู้บริหารในการปรับปรุงงานด้าน สาธารณสุขให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรีส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
4. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล
- 5..เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานของงานวิจัย

- 1.บุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรีจังหวัดปทุมธานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตใน การทำงานแตกต่างกัน
- 2.แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัด ปทุมธานี

ตัวแปรที่จะศึกษาวิจัย

ตัวแปรต้น : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

ตัวแปรต้น : แรงจูงใจในการทำงาน 11 ด้าน ได้แก่ปัจจัยจูงใจ 5ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จใน การทำงาน2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ4) ด้านความรับผิดชอบ5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค่าจูง 6 ด้าน ได้แก่ 1)เงินเดือนและผลตอบแทน 2)นโยบาย และการบริหาร3)สภาพแวดล้อมในการทำงาน4)ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล5)ด้านความมั่นคงในงาน6) ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตัวแปรตาม : คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็น ธรรม2)ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล4)ด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5)ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร 7)ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8)ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารงาน ด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากร
3. เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตบุคลากรของโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เพื่อรวบรวมผลเสนอผู้บริหารเป็นแนวทางในการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คินิชิและวิลเลียม (โคเกซา อริอูวัฒน์ 2551:197: แปลจาก Kinicki ;&Williams 2008) กล่าวว่า กระบวนการในทางจิตวิทยานั้นมาจากมนุษย์มีความต้องการ ซึ่งความต้องการนั้นเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจ แรงจูงใจจะเป็นผลในการผลักดันให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะมีผลให้มนุษย์ได้รางวัล และผลของรางวัลนั้นจะทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (1959) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับ มีชื่อเรียกทฤษฎีนี้คือ Motivation-Hygiene Theory “ทฤษฎีสองปัจจัย” ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการ ศึกษาวิจัยของ Herzberg (1959) ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงาน 2 ประเภทคือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่าง มีความสุข และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและมีทัศนคติไปในทางที่ดีที่เกิดขึ้นกับพนักงานส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับการทำงานและมีผลกับความพอใจโดยตรง ปัจจัยจูงใจประกอบไป

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถที่จะปฏิบัติงานให้ ได้ผลดีเป็นอย่างดีและน่าพึงพอใจสำเร็จตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับคำชมเชย ยกย่อง ยอมรับนับถือ จากเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นๆภายในองค์กร เมื่อทำงานนั้นสำเร็จ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติมีความน่าสนใจมีความท้าทายใน งานที่ ทำ งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการทำงาน และเป็นงานที่ทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบด้วยตนเอง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบต่องานของตนและมีอำนาจต่องานนั้นได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการควบคุม ใกล้เคียงมากเกินไป

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการที่จะได้รับ โอกาสเพิ่มพูนความรู้ หรือการได้รับการอบรมฝึกฝน เพิ่มความสามารถและ พัฒนาศักยภาพของตนเอง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบ งานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปแบบเงินหรือมีใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน เงินพิเศษ

2.2 นโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง นโยบายการบริหารจัดการขององค์กร ระเบียบข้อบังคับ กฎ ระเบียบ การจัดการ รวมถึงระบบงานที่มีคุณภาพ

2.3 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ ให้มีความเหมาะสมเพียงพอ

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship with Interpersonal) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและหรือบุคคลอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการทำทาง กิริยาต่างๆ วาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเป็นปกติ

2.5 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง มีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ ความยั่งยืนในอนาคต ความมั่นคงต่อองค์กร หรือความมั่นคงในอนาคต

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg นั้นสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจนั้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยตรง จะสามารถช่วยสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจให้กับพนักงานได้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(ดุสิตา เครือคำปิว, 2551, น. 23-25) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานว่า กระบวนการทำงานที่องค์กรได้ให้ดีขึ้น เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงาน ให้มีความสุขและมีสุขภาพจิตในการทำงานที่ดี โดยผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกมีความพึงพอใจในการตอบแทนทั้งในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ หรือปัจจัยเกี่ยวข้องอื่นๆที่ดี จากการทำงานที่สามารถจะตอบสนองตามความคาดหวังและตามความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ

ตามหลักการของ Richard E. Walton ซึ่งปรากฏในหนังสือ Criteria for Quality of Working life ได้แบ่งออก องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) การที่พนักงานได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน และผลประโยชน์ในส่วนอื่นๆ อย่างมากพอที่จะดำเนินชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานยอมรับทั่วไปและต้องได้รับความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆในประเภทเดียวกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) พนักงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดย สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่จะต้องเสี่ยงภัยมากเกินไป และยังช่วยให้ผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นมีความรู้สึกที่สะดวกสบาย และไม่เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาความรู้และความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ได้ปฏิบัติอยู่นั้นต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และ

พัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันหรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) คือ เป็นการเปิดโอกาสที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตความมีส่วนตัวนอกองค์กรได้อย่างสมดุล

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมากเรื่องหนึ่งที่บุคคลที่ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกในการยอมรับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่นั้น จะมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะของเสีย การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามขึ้นตามกรอบข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยใช้คำจำกัดความหรือนิยามปฏิบัติการตามตัวแปรที่กำหนดไว้เป็นหลักในการสร้างคำถามต่าง ๆ ให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ทั้ง 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) หาค่า IOC

3. การทดสอบเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหา สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

4. ทำการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

5. นำแบบสอบถามมาแปลข้อมูลที่ได้เป็นรหัสพร้อมบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

6. ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลช่วงเดือนมกราคม – มิถุนายน พ.ศ. 2563

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 200 คน เนื่องจากมีจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 ;125) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความคลาดเคลื่อน 0.05 หรือ ค่าความเชื่อมั่น 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ข้อคำถามใช้มาตรวัดประเมินค่า (Rating Scal) เพื่อวัดระดับความคิดเห็น โดยมี 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อคำถามใช้มาตรวัดประเมินค่า (Rating Scal) เพื่อวัดระดับความคิดเห็น โดยมี 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอ้างอิงหรือสถิติอนุมาน (Inference Statistics)

1. t-test ใช้สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่มกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

2. One-way analysis of variance ใช้สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไปกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี หากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

3. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 200 คน ที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.50 มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปีคิดเป็นร้อยละ 34.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.50 มีตำแหน่งงานตำแหน่งงานเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 31.00 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปีคิดเป็นร้อยละ 26.00 และมีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.00

2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือ พึงพอใจเมื่องานที่ทำสำเร็จ โดยรวมแปลผลได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.86$)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานสำเร็จโดยรวมแปลผลได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.69$)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือ พอใจการทำงานที่ทำ ท้ายความสามารถของตนเอง โดยรวมแปลผลได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.61$)

ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือ ชอบที่จะไม่มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด โดยรวมแปลผลได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.73$)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือ งานที่ท่านทำจะมีความก้าวหน้า โดยรวมแปลผลได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.53$)

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน 6 ด้าน ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ปัจจัยค้ำจุน 6 ด้าน

เงินเดือนและผลตอบแทน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือ เงินเดือนปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยรวมแปลผลได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.31$)

นโยบายและการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการแจ้งให้ทราบถึงนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กรเสมอ โดยรวมแปลผลได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.49$)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือ สถานที่ตั้งที่ทำงานของท่านมีความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน โดยรวมแปลผลได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.42$)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือ ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในยามที่ต้องการความช่วยเหลือ โดยรวมแปลผลได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.82$)

ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือ รู้สึกว่างานที่ท่านมีความมั่นคง โดยรวมแปลผลได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.72$)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการปกครองผู้ อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยรวมแปลผลได้ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.39$)

3. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ทั้ง 8 ด้าน พบว่า ในด้านภาพรวม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงาน

กับชีวิตส่วนตัว และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

4. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ส่วนปัจจัยเรื่อง เพศ อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

5. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลจากการศึกษาได้ผลสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรีจังหวัดปทุมธานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีที่แตกต่างกัน พบว่าแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง แสดงถึงแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

ปัจจัยจูงใจ					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.045	0.047	0.041	0.965	0.336
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-0.014	0.046	-0.014	-0.303	0.762
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.025	0.041	0.028	0.609	0.543
ด้านความรับผิดชอบ	0.009	0.041	0.008	0.215	0.83
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.004	0.045	0.005	0.088	0.93
ปัจจัยค้ำจุน					
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	0.135	0.03	0.211	4.427	0.00*
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.152	0.047	0.192	3.236	0.01*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.198	0.037	0.265	5.28	0.00*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.107	0.041	0.102	2.643	0.09*
ด้านความมั่นคงในงาน	0.119	0.043	0.124	2.778	0.06*
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.155	0.043	0.153	3.588	0.00*
R² = 0.852 SEE = 0.24867 F = 105.129*					

แสดงว่าแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน (R) เท่ากับ 0.852 โดยมีตัวแปรต้นที่สามารถอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจ มี 6 ด้าน คือปัจจัยค้ำจุน สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรได้ร้อยละ 85.20 (R²) พบเท่ากับ 0.852 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน รองลงมาได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน และด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า (SEE) เท่ากับ 0.248

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาค้นคว้า เรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำผลสรุปการวิเคราะห์หม้ออภิปรายผล และอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

บุคลากรส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 - 45 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท สอดคล้องบางส่วน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก แต่ในเรื่องของปัจจัยค้ำจุนจะมีด้านที่มีระดับแรงจูงใจปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องบางส่วนกับวิจัยของภรภัทร หมอทยา (2557) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก ในด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการ

ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ด้านค่าตอบแทน และ สวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ มีแรงจูงใจระดับปานกลาง และ เพศ อายุ สถานภาพ และอายุงานที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จะมีด้านที่ได้รับระดับคุณภาพชีวิตน้อยได้แก่ด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและเป็นธรรมซึ่งแต่สอดคล้องบางส่วนกับการวิจัย กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเป็นไปในทิศทางเชิงบวก

การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง งาน และอัตราเงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับการ วิจัยของอุสมาศักดิ์ ไพศาล(2556) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียร์ แมเนจเม้นท์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ มีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีพบว่าแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ด้านเงินเดือนและ ผลตอบแทนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องบางส่วน กับ วิจัยของ สุภาภรณ์ โชติชญาณ์ (2555) พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยในด้านความ ต้องการ ความผูกพัน ความต้องการความมีอำนาจ และความต้องการความสำเร็จในภาพรวม มีระดับ ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานคือ ด้านสถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งด้านประสบการณ์ การทำงานที่แตกต่างกัน มีผล ต่อคุณภาพชีวิตทำงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในประกอบด้วยปัจจัยด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านความต้องการความมีอำนาจและปัจจัยด้านความต้องการ ความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน และสามารถนำมาสร้างเป็นการพยากรณ์ สามารถทำนายสมการของการพยากรณ์ได้ร้อยละ 64.60 และมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.808

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร โรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีนั้น มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของแรงจูงใจในการทำงานดังนี้

ปัจจัยด้านองค์กร ในส่วนของปัจจัยจูงใจ

1.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ควรมีการปรับปรุงเรื่องของความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ของบุคลากร ให้ได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถและมีการเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ถัดไปในเรื่องของการฝึกอบรม สัมมนาควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างจริงจัง รวมถึงควรมีการบรรจุงานหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรจะมีการแบ่งลักษณะงานตามตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติตามสายงานได้อย่างชัดเจน ตรงกับความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสให้ตัวบุคคลได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ควรมอบหมายงานให้เกินหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบ

3.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับฟังความคิดเห็น และมีเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและควรได้รับคำชมเชยเมื่อผู้ปฏิบัติงานนั้นทำงานได้สำเร็จ

4.ด้านความรับผิดชอบ ควรปรับปรุงในเรื่องของอำนาจในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน คือการกำหนดขอบเขตอำนาจในการตัดสินใจให้เหมาะสม ได้มีความอิสระในการที่จะสนใจได้อย่างถูกต้อง และควรให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนรับผิดชอบในการกำหนดแผนงาน

ปัจจัยด้านองค์กร ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน

1. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน บุคลากรของโรงพยาบาลธัญบุรีบางส่วน เห็นว่า ภายในหน่วยงานหรือหัวหน้างานควรมีการปรับเงินเดือนในปัจจุบันให้มีความเหมาะสมกับการดำรงชีวิตภายในปัจจุบัน ดูในเรื่องเงินเดือนและผลตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับให้เหมาะสมกับความเป็นอยู่ ในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน เนื่องด้วยเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับ บุคลากรในหน่วยงานๆได้มากยิ่งขึ้น และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในหน่วยงาน

2. ด้านปกครองบังคับบัญชา หน่วยงานควรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร และลดความสับสนในงานและหน้าที่ของตน และมีการกำหนดกฎระเบียบอย่างชัดเจนในด้านการปกครองและบังคับบัญชาเพื่อที่จะได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นที่ยอมรับภายในองค์กรที่ได้กำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความสบายใจและเท่าเทียมกัน ในการปฏิบัติงาน

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรปรับปรุงในเรื่องพื้นที่ให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกและปลอดภัยควร จัดให้มีสถานที่พักผ่อนและกิจกรรมนันทนาการแก่พนักงาน ถัดไปในเรื่องสถานที่จอดรถที่เพียงพอและการรักษาความปลอดภัย

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรปรับปรุงในเรื่องของการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรให้ เป็นไปอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้ามาในองค์กรได้เข้าร่วมกิจกรรม จะทำให้ส่งผลด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ควรมีการจัดกิจกรรมหรือมีการแนะนำเพื่อให้เป็นที่ยู่อักกันภายในองค์กร เพื่อที่จะเกิดความสามัคคีและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรในองค์กรมีความสามัคคีกัน

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี จากผลการศึกษาวิจัยทั้ง 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 1 รายการที่มีระดับปาน

กลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม จากผลการวิจัย แรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีนั้น มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม บุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรีบางส่วน เห็นว่า ค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ควรมีการเพิ่มรายได้ค่าตอบแทนให้เพียงพอกับสถานการณ์ปัจจุบัน ค่าตอบแทนน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย อัตราการขึ้นเงินเดือนค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับเนื้องานที่ปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตามยังมีบุคลากรในบางส่วนที่มีความเห็นว่า ค่าตอบแทนยุติธรรมเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย แต่การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้นด้วยการปรับขึ้นอัตราเงินเดือนเป็นเรื่องที่จะดำเนินไปได้ยาก เพราะเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนและตามระเบียบบังคับจะมีผลผูกพันระยะยาว ซึ่งจะต้องมีการพิจารณาผลกระทบหลายอย่าง อย่างรอบคอบและต้องมีเกณฑ์ที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเดียว ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถลงในรายละเอียดเชิงลึกได้ ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปจึงเสนอให้ใช้วิธีการเชิงคุณภาพ และระบุเฉพาะเจาะจงหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานนั้น เป็นไปในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ควรมีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยด้านอื่นของบุคลากร เช่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บรรณานุกรม

- Herzberg, F. (1959). *Constructed a Two - Dimensional Paradigm*. Canada: B.B.C.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Slone Management Review*,15, 12-18.
- กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี. 2557. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้า พนักงานขวเลขสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.” สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก
- ดุสิตา เครือคำปิว. (2551). ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติโรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ภรภัทร หมอยา. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างาน ของบริษัท ที.ซี.ฟาร์มาซูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด. คั่นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

สุภาภรณ์ โชติชญาณ์. 2555. แรงจูงใจของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน :กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.ปทุมธานี :บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

โศกษา อรัญวัฒน์. (2551). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.

อุมาภรณ์ บุตรน้ำเพชร. (2556). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด . ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.