

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลแพร่

ศลีรา เปล่งแสง บธ.ม.¹

รับบทความ: 18 สิงหาคม 2568

ปรับแก้บทความ: 21 มกราคม 2569

ตอบรับบทความ: 23 มกราคม 2569

บทคัดย่อ

- บทนำ:** โรงพยาบาลแพร่มีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร อย่างไรก็ตามยังขาดการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อวางแผนนโยบายที่จำเพาะเจาะจง
- วัตถุประสงค์:** เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลแพร่
- วิธีการศึกษา:** การวิจัยเชิงวิเคราะห์ภาคตัดขวางในบุคลากรสายสนับสนุน 121 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติถดถอยโลจิสติกพหุตัวแปร
- ผลการศึกษา:** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 58.68) ระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูงจากการวิเคราะห์พหุตัวแปร พบว่า ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญ โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีโอกาสที่จะมีแรงจูงใจระดับสูงเป็น 4.32 เท่า ของกลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่า (AOR=4.32, 95% CI: 1.12-16.65, p=0.034) ในขณะที่ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยเชิงป้องกัน โดยทุก 1 ปีที่ทำงานเพิ่มขึ้น โอกาสที่จะมีแรงจูงใจระดับสูงลดลงเหลือปีละ 0.91 เท่า หรือลดลงปีละ 9 % (AOR=0.91, 95% CI: 0.85-0.98, p=0.012)
- สรุป:** ผู้บริหารควรเน้นการส่งเสริมการศึกษาต่อและจัดระบบหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อลดความจำเจและภาวะอึดอัดในงานสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานาน เพื่อรักษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพขององค์กรอย่างยั่งยืน
- คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, บุคลากรสายสนับสนุน, โรงพยาบาลแพร่

¹นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ โรงพยาบาลแพร่

Factors Affecting Motivation of Support Staff in Phrae Hospital

Saleera Plengsaeng M.B.A.¹

Received: August 18, 2025

Revised: January 21, 2026

Accepted: January 23, 2026

Abstract:

Background: Support staff at Phrae Hospital play a crucial role in driving the organization forward. However, there is a lack of studies regarding the factors influencing their work motivation, which is essential for developing specific and effective administrative policies.

Objective: To study the level of motivation and the factors affecting the performance of support staff in Phrae Hospital.

Study design: This study was cross-sectional analytical research conducted among 121 support staff members. The research instrument was a questionnaire covering personal information, motivator factors, and hygiene factors. Data were analyzed using descriptive statistics and multivariable logistic regression analysis.

Result: The majority of the sample were female (58.68%). Overall work motivation was found to be at a high level. Multivariable analysis revealed that education level was a significant supporting factor; individuals with an education higher than a bachelor's degree were 4.32 times more likely to have high work motivation compared to those with lower education (AOR=4.32, 95% CI: 1.12–16.65, $p=0.034$). In contrast, duration of work was identified as a preventive factor; for every additional year of service, the likelihood of maintaining high work motivation decreased to 0.91 times, or a 9% reduction per year (AOR=0.91, 95% CI: 0.85–0.98, $p=0.012$).

Conclusion: Management should prioritize supporting continuous education and implementing job rotation to reduce routine boredom and burnout among long-tenured staff, thereby sustaining organizational motivation and efficiency.

Keywords: Work motivation, Motivator factors, Hygiene factors, Support personnel, Phrae Hospital

¹Finance and Accounting Analyst, Professional Level, Phrae Hospital

บทนำ

ในปัจจุบัน องค์กรที่สามารถขับเคลื่อนและประสบความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างยั่งยืน มักเกิดจากการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ตามแนวคิดของ Peter Drucker การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการแข่งขัน นวัตกรรม และความยั่งยืนขององค์กร เพราะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ จะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ พัฒนาองค์กรและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี แนวทางดังกล่าวพัฒนาไปสู่การลงทุนในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การรักษาพนักงานที่มีศักยภาพ และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ดังนั้น องค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนจึงเน้นการสร้างและรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็น “ทรัพยากรเชิงกลยุทธ์” เพื่อสร้างความได้เปรียบและประโยชน์สูงสุดให้แก่องค์กรในระยะยาว⁽¹⁾

แรงจูงใจในการทำงานเป็นกลไกสำคัญที่กระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจ หากได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม จะส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร และทุ่มเทสติปัญญา กำลังกาย กำลังใจ กับการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งย่อมนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร⁽²⁾ ในทางกลับกัน หากบุคลากรไม่ได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ ขาดขวัญกำลังใจ และอาจนำไปสู่พฤติกรรมด้านลบ เช่น การละเลยหน้าที่ การแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน หรือแม้กระทั่งการทุจริตคอร์รัปชัน⁽³⁾ ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในทุกระดับ โดยเฉพาะในยุคที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง การส่งเสริมแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละคน จะช่วยรักษาคนเก่งไว้กับ

องค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง⁽⁴⁾

การศึกษาที่ผ่านมาของวรารักษ์ วังเมธากุล⁽⁵⁾ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลอ่างทอง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ด้านนโยบาย และการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและมีค่าเฉลี่ยระดับมากอันดับ 1 ($\bar{x} = 3.95, S.D = 0.62$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบมีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับมากอันดับ 2 ($\bar{x} = 3.91, S.D = 0.55$) และด้านความสำเร็จในงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับมากอันดับ 3 ($\bar{x} = 3.84, S.D = 0.61$) สอดคล้องกับการศึกษาของ สิริลักษณ์ เตี้ยคำ⁽⁶⁾ เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.99, S.D = 0.50$) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จ ในงาน ($\bar{x} = 3.95, S.D = 0.49$) และความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.83, S.D = 0.57$) ตามลำดับ

โรงพยาบาลแพร่ เป็นโรงพยาบาลทั่วไป ขนาด 502 เตียง ที่ให้บริการร่วมกับโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดแพร่แบบเครือข่าย และทำหน้าที่เป็นสถาบันสมทบในการผลิตแพทย์ มีวิสัยทัศน์คือ “โรงพยาบาลแพร่บริการเป็นเลิศ สิ่งแวดล้อมดี บุคลากรมีความสุข ประชาชนไว้วางใจ” โดยมีบุคลากรทั้งสิ้น 1,551 คน⁽⁷⁾

บุคลากรในกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการของโรงพยาบาลแพร่ ได้แก่ กลุ่มงานการเงิน กลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมการแพทย์ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานบัญชี และกลุ่มงานพัสดุ มีจำนวนรวม 142 คน หรือประมาณร้อยละ 9 ของบุคลากรทั้งหมด กลุ่มบุคลากรเหล่านี้มีบทบาทสนับสนุนเบื้องหลังที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานหลักขององค์กร เช่น การบริหารจัดการทรัพยากร การ

จัดซื้อจัดจ้าง การวางแผนงบประมาณ การบริหารบุคคล และการดูแลโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ

ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญแต่ยังได้รับความสนใจในเชิงนโยบายและวิชาการน้อยกว่ากลุ่มสายวิชาชีพด้านการแพทย์ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มนี้ จะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดแนวทางและนโยบายที่เหมาะสม ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างตรงจุด ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจ และความผูกพันในองค์กรอย่างยั่งยืน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลแพร่ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลแพร่

วัสดุและวิธีการ

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์ภาคตัดขวาง (Analytic Cross-sectional study)

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลแพร่ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลแพร่ ซึ่งมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ การศึกษา ภูมิลำเนา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแพร่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลแพร่ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 4 ด้าน

■ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ

■ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลแพร่ทั้งสิ้น 142 คน⁽⁷⁾

3. ขอบเขตด้านสถานที่ ได้แก่ โรงพยาบาลแพร่ จังหวัดแพร่

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ตั้งแต่ 1 กุมภาพันธ์-30 กันยายน 2568

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลแพร่ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมาบริการ ในกลุ่มงานการเงิน กลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมกรรมแพทย์ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานบัญชี และกลุ่มงานพัสดุ ปี พ.ศ. 2568 จำนวน 142 ราย

เกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion Criteria)

- ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแพร่ (ในช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล)
- มีความสมัครใจในการเข้าร่วมและตอบแบบสอบถาม
- สามารถสื่อสารภาษาไทย (ฟัง พูด อ่าน เขียน) ได้เป็นอย่างดี
-

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria)

- บุคลากรสายสนับสนุนที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแพร่ในช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล
- ผู้ที่ตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์

คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของทาคิยามาเน⁽⁸⁾ ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 105 คน เพื่อเตรียมแก้ปัญหาที่อาจได้ข้อมูลไม่สมบูรณ์ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15% รวมทั้งสิ้น 121 คน (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 สัดส่วนประเภทบุคลากร 6 ประเภท

ประเภทบุคลากร	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	15	15
ลูกจ้างประจำ	9	9
พนักงานราชการ	33	33
พนักงานกระทรวง	60	39
ลูกจ้างชั่วคราว	12	12
จ้างเหมาบริการ	13	13
รวม	142	121

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการพิจารณา สัดส่วนจากจำนวนประชากรทั้งหมด 142 คน เพื่อให้ได้ กลุ่มตัวอย่างรวม 121 คน ตามประเภทบุคลากร 6 ประเภท

สำหรับกลุ่มที่มีจำนวนประชากรน้อย เช่น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมาบริการ ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างครบทุกคน เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างครอบคลุม และรักษาความเที่ยงตรงของการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม ส่วนในกลุ่มที่มีจำนวนประชากรมาก เช่น พนักงานกระทรวง ซึ่งมีประชากรจำนวน 60 คน หรือคิดเป็นประมาณร้อยละ 42.25 ของประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพียง 39 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 65 ของประชากรกลุ่มนั้น การกำหนดสัดส่วนดังกล่าวเป็นไปเพื่อควบคุมขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยรวมให้คงที่ และลดความเอนเอียงที่อาจเกิดจากการที่กลุ่มขนาดใหญ่มีอิทธิพลต่อผลการวิเคราะห์มากเกินไป อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้กลุ่มประชากรขนาดเล็กมีตัวแทนที่เพียงพอ ซึ่ง

เป็นแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในการสุ่มแบบชั้นภูมิที่คำนึงถึงความสมดุล และความเป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมมาจากเอกสาร งานวิจัยและแบบสอบถามต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ โดยเป็นแบบสอบถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ภูมิลำเนา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลแพร่ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนโรงพยาบาลแพร่ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ความเที่ยงตรงทางเนื้อหา (IOC: Index of Item Objective Congruence)

ความเที่ยงตรงทางเนื้อหา (IOC: Index of Item Objective Congruence) การตรวจสอบคุณภาพด้านความสมบูรณ์ครบถ้วนของเนื้อหา ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ได้แก่ ตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงพยาบาลแพร่ 2 ท่าน อาจารย์พยาบาล 1 ท่าน โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ ปรับปรุงแก้ไขตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำไปใช้ โดยได้ค่า IOC ในแต่ละข้อมากกว่าเกณฑ์การยอมรับที่ IOC มากกว่า 0.5 แสดงว่ามีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยคำจูน มีค่า IOC เท่ากับ 1.0

2. ความเชื่อถือได้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างมาตรวัดตัวแปรต่าง ๆ และมีการนำมาตรวัดต่าง ๆ นั้นไปทำการทดสอบ ก่อนใช้จริง (Pre-test) กับบุคคลเป้าหมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลแพร่ เพื่อค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปรดังกล่าว คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.72 โดยใช้เกณฑ์การแปลผลความเชื่อมั่น นอกจากนี้ ในการพิจารณา ที่จะตัดข้อความใด ๆ ออกนั้น จะมีการพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในแต่ละคำถามด้วยว่า หากตัดข้อความใด ๆ นั้นแล้วจะทำให้ขาดความสมบูรณ์ของเนื้อหาหรือไม่ หรือเป็นข้อความที่มีเนื้อหาที่เป็นสาระสำคัญทางทฤษฎีหรือไม่ ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้นแล้วก็จะไม่มีการ

ตัดออกข้อความที่สำคัญนั้นออกและคงข้อความนั้นไว้ในมาตรวัด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลแพร่ มีขั้นตอนดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์บุคลากร ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานโรงพยาบาลแพร่ กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โดยผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย โดยใช้แนวทางจากเอกสารชี้แจงแนะนำข้อมูลและเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างซักถามข้อสงสัยต่าง ๆ จนเป็นที่พอใจและสามารถตัดสินใจตอบแบบสอบถาม โดยไม่มีการบังคับ

2. เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินยอมให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จึงให้กลุ่มตัวอย่างลงนามยินยอมการเข้าร่วมการศึกษาในหนังสือยินยอมด้วยความสมัครใจ ก่อนทำการเก็บข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษร

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยให้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด ทำแบบสอบถามโดยใช้เวลาเฉลี่ยในการตอบแบบสอบถามประมาณ 10-15 นาที

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลและนำข้อมูลมาลงรหัสให้น้ำหนักคะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยจะใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่กำหนดค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลแพร่ โดยนำมาแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์และเปรียบเทียบด้วยสถิติ Fisher exact test,

Analysis of variance (ANOVA), Multivariable Logistic Regression

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้รับคำรับรองจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลแพร่ เลขที่ 043/2568 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2568 กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมโครงการวิจัยด้วยความสมัครใจ ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจะถูกเก็บไว้เป็นความลับโดยไม่มีการระบุชื่อ ข้อมูลการวิจัยนำไปอภิปรายหรือเผยแพร่ในภาพรวมเท่านั้น

ผลการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลแพร่ จำนวนทั้งสิ้น 121 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.68 และเพศชาย ร้อยละ 41.32 มีอายุอยู่ในช่วง

41–50 ปี ร้อยละ 35.00 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 51–60 ปี และ 31–40 ปี ร้อยละ 23.33 โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 42.17 ปี (SD=10.60) มีสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน ร้อยละ 66.12 โสด ร้อยละ 25.62 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 47.11 ระดับอนุปริญญา/ปวช./ปวส./ปวท. ร้อยละ 33.88 ภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดแพร่ ร้อยละ 95.04 สำหรับประเภทบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานกระทรวง ร้อยละ 32.23 พนักงานราชการ ร้อยละ 27.27 และข้าราชการ ร้อยละ 12.40 ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแพร่ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 6–10 ปี ร้อยละ 27.50 รองลงมาคือ 1–5 ปี ร้อยละ 25.00 เฉลี่ยเท่ากับ 11.43 ปี (SD=10.44) มีรายได้ต่อเดือน อยู่ในช่วง 9,001–15,000 บาท ร้อยละ 40.68 รายได้ 15,001–20,000 บาท ร้อยละ 18.64 โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 18,798.59 บาท (SD=10,427.33) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะที่ศึกษา	จำนวน (n=121)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	50	41.32
หญิง	71	58.68
อายุ (ปี)		
20–30	22	18.33
31–40	28	23.33
41–50	42	35.00
51–60	28	23.33
เฉลี่ย (SD)	42.17	10.60
สถานภาพ		
โสด	31	25.62
คู่	80	66.12
หม้าย	2	1.65
หย่าร้าง, แยก	8	6.61
การศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	3	2.48
มัธยมศึกษา	17	14.05
อนุปริญญา/ปวช./ปวส./ปวท.	41	33.88
ปริญญาตรี	57	47.11
สูงกว่าปริญญาตรี	3	2.48

ตารางที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ลักษณะที่ศึกษา	จำนวน (n=121)	ร้อยละ
ภูมิลำเนา		
จังหวัดแพร่	115	95.04
ต่างจังหวัด	6	4.96
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	15	12.40
ลูกจ้างประจำ	9	7.44
พนักงานราชการ	33	27.27
พนักงานกระทรวง	39	32.23
ลูกจ้างชั่วคราว	12	9.92
พนักงานจ้างเหมาบริการ	13	10.74
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแพร่ (ปี)		
น้อยกว่า 1	13	10.83
1-5	30	25.00
6-10	33	27.50
11-15	11	9.17
16-20	8	6.67
มากกว่า 20	25	20.83
มัธยฐาน (IQR)	8	(0, 7)
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 9,000	11	9.32
9,001-15,000	48	40.68
15,001-20,000	22	18.64
20,001-25,000	10	8.47
25,001-30,000	14	11.86
มากกว่า 30,000	13	11.02
มัธยฐาน (IQR)	15,250	(11500, 25000)
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท) (mean $\pm$ S.D.) 18,798.59 $\pm$ 10,427.33		

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลแพร่ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$ =4.16, SD=0.44) จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X}$ =4.17, SD=0.56) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ =4.08, SD=0.54) ตามลำดับ และปัจจัยที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}$ =3.67, SD=0.64) จัดอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางมาก (ตารางที่ 3)

บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลแพร่ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 79.34) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมามีแรงจูงใจระดับปานกลาง (ร้อยละ 20.66) (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลแพร่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เฉลี่ย	SD	แปลผล	อันดับ
ปัจจัยแรงจูงใจ				
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.19	0.44	มาก	1
2. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.02	0.60	มาก	5
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.95	0.62	มาก	8
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.08	0.54	มาก	3
5. ความรับผิดชอบ	3.99	0.57	มาก	6
ปัจจัยค้ำจุน				
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.67	0.64	ปานกลางค่อนข้างไปทางมาก	9
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.17	0.56	มาก	2
8. ด้านนโยบายการบริหาร	4.04	0.57	มาก	4
9. ด้านสภาพการทำงาน	3.974	0.563	มาก	7

ตารางที่ 4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลแพร่

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
มาก	96	79.34
ปานกลาง	25	20.66

การวิเคราะห์สัดส่วนของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ภูมิลำเนา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลแพร่ พบว่า ปัจจัยด้านการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ($p=0.005$) โดยกลุ่มที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีมีสัดส่วนแรงจูงใจมากที่สุด สูงที่สุด (ร้อยละ 66.67) และกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีมีสัดส่วนแรงจูงใจในระดับมาก ร้อยละ 61.40 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ($p=0.486$), อายุ ($p=0.422$), สถานภาพสมรส ($p=0.677$), ภูมิลำเนา ($p=0.679$), ประเภทบุคลากร ($p=0.183$), ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ในโรงพยาบาลแพร่ ($p=0.422$) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ($p=0.830$) โดยพบว่า เพศหญิงส่วนใหญ่มีสัดส่วนแรงจูงใจในระดับมาก เช่นเดียวกับเพศชาย ร้อยละ 57.75, 64.00) บุคลากรทุกกลุ่มอายุ ส่วนใหญ่มีสัดส่วนแรงจูงใจระดับมากค่อนข้างสูง พนักงานจ้างเหมาบริการมีแรงจูงใจระดับมากที่สุด ถึง 53.85% สูงสุดในกลุ่มประเภทบุคลากร ผู้มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน มีสัดส่วนแรงจูงใจระดับมากที่สุด สูงถึง 38.46% (ตารางที่ 5)

ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ส่งผลต่อแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและนโยบายการบริหาร ประเภทบุคลากร ส่งผลต่อแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ระยะเวลาทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ รายได้ส่งผลต่อแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 5 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มของระดับแรงงูใจ

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	ระดับแรงงูใจ (n = 121)					p-value
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
เพศ						
ชาย	13 (26.00)	32 (64.00)	5 (10.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0.486
หญิง	25 (35.21)	41 (57.75)	4 (5.63)	1 (1.14)	0 (0.00)	
อายุ (ปี)						
20-30	7 (31.82)	14 (63.64)	0 (0.00)	1 (4.55)	0 (0.00)	0.422
31-40	7 (25.00)	19 (67.86)	2 (7.14)	0 (0.00)	0 (0.00)	
41-50	13 (30.95)	26 (61.90)	3 (7.14)	0 (0.00)	0 (0.00)	
51-60	10 (35.71)	73 (60.83)	9 (7.50)	1 (0.83)	0 (0.00)	
สถานภาพ						
โสด	11 (35.48)	17 (54.84)	3 (9.68)	0 (0.00)	0 (0.00)	0.677
คู่	23 (28.75)	50 (62.50)	6 (7.50)	1 (1.25)	0 (0.00)	
หม้าย	2 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	
หย่าร้าง, แยก	2 (25.00)	6 (75.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	
การศึกษา						
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	2 (66.67)	0 (0.00)	1 (33.33)	0 (0.00)	0 (0.00)	0.005
มัธยมศึกษา	6 (35.29)	6 (35.29)	5 (29.41)	0 (0.00)	0 (0.00)	
อนุปริญญา/ปวช./ปวส./ ปวท.	9 (21.95)	31 (75.61)	0 (0.00)	1 (2.44)	0 (0.00)	
ปริญญาตรี	19 (33.33)	35 (61.40)	3 (5.26)	0 (0.00)	0 (0.00)	
สูงกว่าปริญญาตรี	2 (66.67)	1 (33.33)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	
ภูมิลำเนา						
จังหวัดแพร่	1 (16.67)	5 (83.33)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0.679
ต่างจังหวัด	37 (32.17)	68 (59.13)	9 (7.83)	1 (0.87)	0 (0.00)	

ตารางที่ 5 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มของระดับแรงจูงใจ (ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	ระดับแรงจูงใจ (n=121)					p-value	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ประเภทบุคลากร							
ข้าราชการ	5 (33.33)	10 (66.67)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0.183	
ลูกจ้างประจำ	2 (22.22)	7 (77.78)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)		
พนักงานราชการ	11 (33.33)	19 (57.58)	3 (9.09)	0 (0.00)	0 (0.00)		
พนักงานกระทรวง	8 (20.51)	26 (66.67)	5 (12.82)	0 (0.00)	0 (0.00)		
ลูกจ้างชั่วคราว	5 (41.67)	5 (41.67)	1 (8.33)	1 (8.33)	0 (0.00)		
พนักงานจ้างเหมาบริการ	7 (53.85)	6 (46.15)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)		
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแพร่ (ปี)							
น้อยกว่า 1	6 (46.15)	7 (53.85)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0.422	
1-5	8 (26.67)	20 (66.67)	1 (3.33)	1 (3.33)	0 (0.00)		
6-10	12 (36.36)	19 (57.58)	2 (6.06)	0 (0.00)	0 (0.00)		
11-15	5 (45.45)	5 (45.45)	1 (9.09)	0 (0.00)	0 (0.00)		
16-20	2 (25.00)	3 (37.50)	3 (37.50)	0 (0.00)	0 (0.00)		
มากกว่า 20	5 (20.00)	18 (72.00)	2 (8.00)	0 (0.00)	0 (0.00)		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)							
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 9,000	4 (36.36)	6 (54.55)	1 (9.09)	0 (0.00)	0 (0.00)		0.830
9,001-15,000	14 (29.17)	27 (56.25)	6 (12.50)	1 (2.08)	0 (0.00)		
15,001-20,000	5 (22.73)	17 (77.27)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)		
20,001-25,000	3 (30.00)	7 (70.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)		
25,001-30,000	5 (35.71)	7 (50.00)	2 (14.29)	0 (0.00)	0 (0.00)		
มากกว่า 30,000	5 (38.46)	8 (61.54)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)		

ระดับการศึกษา จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.043$) ด้านนโยบายการบริหาร ก็มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.012$) (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ (การศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) ($n=121$)

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	D.F.	Sum of Square	Mean Square	F	p-value
การศึกษา	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	4	3.896	0.974	2.543	0.043*
		ภายในกลุ่ม	114	43.663	0.383		
		รวม	118	47.560			
	ด้านนโยบายการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	4	4.049	1.012	3.374	0.012*
		ภายในกลุ่ม	114	34.197	0.300		
		รวม	118	38.246			
ประเภทบุคลากร	ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	5	7.502	1.500	4.233	0.001*
	และสวัสดิการ	ภายในกลุ่ม	113	40.057	0.354		
		รวม	118	47.560			
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	5	3.843	0.769	2.486	0.036*
		ภายในกลุ่ม	112	34.635	0.309		
		รวม	117	38.479			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	5	7.083	1.417	3.946	0.002*
	และสวัสดิการ	ภายในกลุ่ม	110	39.495	0.359		
		รวม	115	46.578			

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multivariable Logistic Regression) พบว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีโอกาสที่จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับสูงเป็น 4.32 เท่า ของกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($AOR=4.32$, 95% $CI=1.12-$

16.65, $p=0.034$) และพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับแรงจูงใจ โดยเมื่อระยะเวลาการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นทุก 1 ปี โอกาสที่จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับสูงจะ ลดลงเหลือปีละ 0.91 เท่า หรือลดลงปีละ 9% ($AOR=0.91$, 95% $CI=0.85-0.98$, $p=0.012$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลแพร่

ลักษณะที่ศึกษา	Adjusted Odds Ratio (AOR)	95% CI	p-value
ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี	4.32	(1.12-16.65)	0.034*
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแพร่	0.91	(0.85-0.98)	0.012*

วิจารณ์

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจด้วยสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multivariable Logistic Regression) พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีโอกาสที่จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับสูงเป็น 4.32 เท่า ของกลุ่มบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (AOR = 4.32, 95% CI = 1.12-16.65, $p=0.034$) Shutterstock ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความคาดหวังและความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ ซึ่งสามารถอธิบายได้จากแนวคิดทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ของ Becker⁽⁸⁾ ที่ชี้ว่าการศึกษาเป็นการลงทุนที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น มีความมั่นใจในตนเอง และสามารถจัดการกับความท้าทายในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ระดับการศึกษาที่สูงมักเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าถึงตำแหน่งงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg, Mausner และ Snyderman⁽²⁾ ที่ระบุว่าปัจจัยด้านความสำเร็จ (Achievement) ความก้าวหน้า (Advancement) และการยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่สร้างแรงจูงใจภายใน ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารี ทิพย์เนตร⁽⁹⁾ และณัฐฉิมนิวัฒธรรม⁽¹⁰⁾ ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานสูงกว่า เนื่องจากสามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาตนเอง และมีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้น ขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Barnes และ Pressey⁽¹¹⁾ ที่ชี้ว่าการมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงช่วยเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในอีกด้านหนึ่ง ผลการวิเคราะห์พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแพร่ เป็นปัจจัยที่มีผลในทิศทางตรงกันข้าม โดยพบว่า เมื่อระยะเวลาการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ทุก 1 ปี โอกาสที่จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับสูงจะลดลงเหลือปีละ 0.91 เท่า หรือลดลงปีละ 9 % อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (AOR=0.91, 95% CI=0.85-0.98, $p=0.012$) สะท้อนให้เห็นว่าการทำงานในสภาพแวดล้อมเดิมเป็นเวลานานอาจก่อให้เกิดความรู้สึกรำคาญ ลดความท้าทาย และนำไปสู่ภาวะอึดอัดในการทำงาน (Job Burnout) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดการออกแบบงาน (Job Characteristics Model) ของ Hackman และ Oldham⁽⁴⁾ ที่ระบุว่างานที่ขาดความหลากหลาย ความท้าทาย และโอกาสในการใช้ทักษะที่หลากหลาย จะทำให้แรงจูงใจและความพึงพอใจในงานลดลง ปรากฏการณ์ดังกล่าวยังอธิบายได้จากแนวคิดเรื่อง “ความหมดไฟในการทำงาน” (Burnout) ซึ่ง Maslach และ Leiter⁽¹²⁾ อธิบายว่า เกิดจากการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ซ้ำซาก ขาดการสนับสนุน และไม่มีโอกาสพัฒนา ส่งผลให้บุคลากรสูญเสียพลังในการทำงานและแรงจูงใจในระยะยาว งานวิจัยของวรรณ อารณ⁽³⁾ ก็รายงานผลสอดคล้องกัน โดยพบว่าบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดิมเป็นเวลานาน โดยไม่มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือตำแหน่งมักมีระดับแรงจูงใจต่ำลงอย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานยังอาจเกี่ยวข้องกันในลักษณะที่ทำให้แรงจูงใจลดลง เนื่องจากบุคลากรที่ทำงานมานานมักมีอายุสูงขึ้น ซึ่งอาจมีการปรับเปลี่ยนลำดับความสำคัญในชีวิต เช่น ให้ความสำคัญกับความมั่นคงมากกว่าความท้าทายใหม่ ๆ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเพียงพอแล้ว การขาดแรงกระตุ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น โอกาสเลื่อนตำแหน่ง หรือการปรับค่าตอบแทน อาจทำให้แรงจูงใจลดลงตามไปด้วย จากผลการศึกษานี้ องค์กรจึงควรดำเนินการเชิงรุกเพื่อรักษาแรงจูงใจ

ของบุคลากรสายสนับสนุนในระยะยาว ได้แก่ การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อเนื่องหรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ การหมุนเวียนตำแหน่งงาน (Job Rotation) เพื่อเพิ่มความหลากหลายและป้องกันความจำเจ รวมถึงการออกแบบระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนและโปร่งใส ทั้งนี้สอดคล้องกับข้อเสนอของ Meyer et al.⁽¹³⁾ ที่ชี้ว่าการสร้างความผูกพันต่อองค์กรมิได้เกิดจากเพียงปัจจัยจูงใจภายในเท่านั้น แต่ยังคงมีระบบสนับสนุนที่ส่งเสริมการเติบโตและการพัฒนาของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

สรุป

ผู้บริหารโรงพยาบาลแพร่ควรยกระดับแรงจูงใจบุคลากรสายสนับสนุน โดยการปรับปรุงระบบสวัสดิการ และค่าตอบแทนพิเศษที่สะท้อนภาระงานจริง ควบคู่กับการออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัยและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ควรกำหนดนโยบายบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความไว้วางใจ และจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ในทีมเพื่อรักษาบรรยากาศการทำงานที่ดี พร้อมทั้งสร้างเส้นทางความก้าวหน้าสำหรับผู้ที่มีอายุงานนานและสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

1. Drucker PF. The essential Drucker. New York: HarperCollins; 2001.
2. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons; 1959.
3. วรณา อารณ. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย; 2557.
4. Hackman JR, Oldham GR. Motivation through the design of work: Test of a theory. Organ Behav Hum Perform 1976;16(2):250-79.
5. วราภรณ์ วังเมธากุล, ทศนีย์ สุนทร. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลอ่างทอง. วารสารสุขศึกษาและสิ่งแวดล้อมศึกษา. 2566;8(3):147-59.
6. สิริลักษณ์ เตี้ยคำ. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม. 2564;5(9):195-206.
7. โรงพยาบาลแพร่. รายงานสรุปการดำเนินงานประจำปี.แพร่: กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลแพร่; มีนาคม 2568.
8. Yamane T. Statistics: An introductory analysis. 2nd ed. New York: Harper and Row; 1967.
9. Becker GS. Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press; 1993.
10. วาริ ทิพย์เนตร. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในหน่วยงานราชการ. วารสารการบริหารและพัฒนา 2560;9(2):45-56.
11. ณัฐวุฒิ มณีวรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ 2564;14(1):89-103.
12. Barnes BR, Pressey AD. Who needs industrial marketers? A question of strategic marketing management. J Bus Ind Mark 2012;27(7):569-75.

13. Maslach C, Leiter MP. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass; 1997.
14. Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. Hum Resour Manag Rev. 1991;1(1):61-89.