

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปีะเวท จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปีะเวท จำกัด (มหาชน) ทำการศึกษาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ จำนวน 242 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Spearman's rho และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Point Biserial สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี ทำการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท อยู่ในระดับพนักงาน และมีอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปีะเวท จำกัด (มหาชน) ได้แก่ อายุ ระดับรายได้ อายุงาน ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปักครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลปีะเวท จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และความพึงพอใจด้านสถานที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะ

- บริษัทฯ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานรุ่นใหม่ได้แสดงความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจต่อตนเองและครอบครัว โดยการจัดสรรและพิจารณาตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของพนักงาน อีกทั้งควรส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานมากยิ่งขึ้น เช่น การส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก เช่น การจัดอบรมหลักสูตรหัวหน้างานทั้งในด้านการบริหารงานคุณธรรมและจริยธรรม
- บริษัทฯ ควรพิจารณาการปรับโครงสร้างเรื่องอัตราเงินเดือนให้มีความสอดคล้องกับภาระ บทบาท หน้าที่ ความสามารถและผลงานของพนักงาน โดยให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและปรับสวัสดิการเพื่อให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
- บริษัทฯ ควรมีนโยบายในการพิจารณารางวัล หรือค่าตอบแทนแก่พนักงานที่มีความงรักภักดีต่อองค์กรและมีผลงานดีเด่น อย่างไม่มีความลำเอียง เพื่อให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำงานร่วมกับบริษัทฯ จนเกียรติยิ่งอายุ อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานเกิดความมั่นคงยิ่งขึ้น ทั้งในด้านตำแหน่งหน้าที่ ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน
- บริษัทฯ ควรจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสามัคคีและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานที่เข้างานใหม่กับพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร

The two objectives of this study are 1) to determine the level of work motivation among the employees of Piyavate Hospital Public Company Limited; and 2) to investigate the factors associating with their work motivation. The participants comprises 242 employees selected by accidental sampling method, using constructed questionnaire as an instrument for data collection. Statistical analysis employed percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, Spearman's rho Correlation Coefficient, and Point Biserial Correlation Coefficient. Results are presented below.

Greater number of participants are female, ranged between 20 - 30 years of age, completed bachelor level of education, receive between 10,001-20,000 baht of income. Their ranks are employees with 1 – 5 years of work tenure.

The participants reported high level of work motivation, with highest average on work commitment for consistent achievement to attain organizational goal.

Factors associating with their work motivation are age; income level; work tenure; satisfaction on job characteristics, salary and fringe benefit, career advancement, job security, supervision, and interpersonal relationship with colleagues.

Factors with no relation to work motivation include sex, education level, rank, and satisfaction to workplace.

Recommendations

1. The company should provide opportunities for the new generation of employees to demonstrate their work knowledge and ability for the pride of themselves and family. This can be done by considering and allocating the right job to their knowledge, ability, and experience. The company should also promote them for increased career advancement by for example supporting their training both in and outside the company such as trainings for supervisors in administration, morality, and ethic.
2. The company should consider restructuring the salary rate that suit the burden, role, duty, ability, and performance of employees, and also meet the current economic status. Adjustment of fringe benefit is also needed to increase coverage.
3. The company should have a policy to provide rewards or compensation without partiality to employees with organizational royalty and outstanding performance, as a work morale or encouragement for them to work with the organization until retirement, and for their job security, safety in life and assets.
4. The company should arrange activities to promote friendship and unity as well as positive relationship between the new comers and current employees.