

แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์กรเภสัชกรรม

พฤษภาคม 2556

แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การเภสัชกรรม

พฤษภาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การเภสัชกรรม

พฤษภาคม 2556

ปาริฉัตร บุญช่วย. (2556). แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการองค์การเภสัชกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหญิง พุ่มทอง.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 132 คน โดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเองเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในเดือนมกราคม 2556 และ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา(ความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุเฉลี่ย 26 ปี ทำงานในโรงพยาบาลประมาณ 5 ปี ส่วนใหญ่ทำงานในแผนกผู้ป่วยวิกฤต และมากกว่าร้อยละ 80 มีรายได้ระหว่าง 20,001-35,000 บาท แรงจูงใจประกอบด้วยคะแนนจาก 2 ปัจจัย รวมทั้งหมด 11 มิติ คือ ปัจจัยกระตุ้น (5 มิติ) และปัจจัยบำรุงรักษา (6 มิติ) คะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล อยู่ในระดับมาก (3.65 ± 0.72) โดยคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยบำรุงรักษาอยู่ในระดับมากและปานกลาง ตามลำดับ (3.74 ± 0.08 และ 3.58 ± 0.21) สำหรับปัจจัยกระตุ้น มิติที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเจริญก้าวหน้า (3.88 ± 0.75) และคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการยอมรับนับถือ (3.50 ± 0.67) ในขณะที่ปัจจัยบำรุงรักษานั้น มิติที่มีคะแนนมากที่สุดคือด้านนโยบายหลักขององค์กร (3.72 ± 0.71) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านสวัสดิการ (3.16 ± 0.93) พยาบาลร้อยละ 45 เห็นว่าค่าตอบแทนค่าเวรและค่าล่วงเวลาไม่เหมาะสม โรงพยาบาลอาจนำผลที่ได้จากการศึกษานี้ไปพิจารณาเพื่อปรับปรุงการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล

WORK MOTIVATION OF NURSE AT A PRIVATE HOSPITAL BANGKOK



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration in Pharmacy Organization Management
at Srinakharinwirot University

May 2013

Parichart Boonchuay. (2013). *Work motivation of Nurse at a Private Hospital Bangkok.*

Master's Project, MBA. (Pharmacy Organization Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Asst. Prof. Dr. Somying Puntong.

An objective of this research was to investigate work motivation of nurse at a private hospital. A sample of this study was 132 nurses of the private hospital in Bangkok. Data were gathered through self-administered questionnaires during January, 2013 and analyzed using descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation).

Results showed that an average age of nurses was 26 years and average working years in this hospital was 5 years. Most of them worked at Intensive Care Unit (ICU). More than 80% had a monthly income between 20,001-35,000 baht. Work motivation scores consisted of two factors, 11 dimensions, which were motivation (5 dimensions) and hygiene (6 dimensions) factors. The mean score of work motivation was in a high level (3.65 ± 0.72), While the motivation factor was in a high level, the hygiene factor was in a medium level. (3.74 ± 0.08 and 3.58 ± 0.21) According to the motivation factor, the highest score reported for growth and advancement (3.88 ± 0.75), the lowest was recognition dimension (3.50 ± 0.67). For the hygiene factor, they were policy and benefit (3.72 ± 0.71 and 3.16 ± 0.93). Additionally, approximately 45% of nurses felt that their wage (e.g. overtime wage) was inappropriate. Findings from the study might be used for human resource management to improve job satisfaction of nurses, and consequently their work motivation may increase.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้
พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน
กรุงเทพมหานคร ของ ปาริฉัตร บุญช่วย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การเภสัชกรรม ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมหญิง พุ่มทอง)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เบญจพร กิ่งรุ่งเพชร)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมหญิง พุ่มทอง)

.....

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณนิภา อภินิษฐาภีชาติ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร. พัชรี ดวงจันทร์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การเภสัชกรรม ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2556

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จขึ้นได้ด้วยความกรุณาจากเหล่าคณาจารย์ในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหญิง พุ่มทอง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ช่วยแนะนำแนวทางในการทำวิจัย และ เกลาเนื้อหาให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณนิภา อภินิษฐาภิชาติ และอาจารย์ ดร.พัชรี ดวงจันทร์ สำหรับความกรุณาเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงเนื้อหา เพื่อให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณโรงพยาบาลสำหรับการอนุญาตให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดช่วงระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ภายใต้หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์กรแก่สังคม ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้วยความเมตตากรุณาตลอดมา

ปาริฉัตร บุญช่วย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
ขอบเขตการวิจัย.....	2
นิยามคำศัพท์.....	2
นิยามเชิงปฏิบัติการ.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	5
องค์ประกอบการเกิดแรงจูงใจ.....	9
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	14
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	14
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	14
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	16
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	16
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	17
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	17
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	17
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	17

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	33
สรุปผลการวิจัย.....	33
การอภิปรายผล.....	33
ข้อเสนอแนะ.....	38
บรรณานุกรม.....	39
ภาคผนวก.....	42
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	51



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามข้อมูลทั่วไป (n=128).....	18
2 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างแยกตามรายด้าน	21
3 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จใน การทำงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	22
4 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับ ถือของกลุ่มตัวอย่าง.....	23
5 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง.....	24
6 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความ รับผิดชอบของกลุ่มตัวอย่าง.....	25
7 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และโอกาสเจริญก้าวหน้าของกลุ่มตัวอย่าง.....	26
8 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงใน งานของกลุ่มตัวอย่าง.....	27
9 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายหลัก ขององค์กรของกลุ่มตัวอย่าง.....	28
10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านหัวหน้าแผนก.....	29
11 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ของกลุ่มตัวอย่าง.....	30
12 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสวัสดิการของ กลุ่มตัวอย่าง.....	31
13 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	32

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบต่างๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ และ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ องค์ประกอบที่เหมาะสมจะช่วยให้งานสำเร็จลงได้ “บุคลากร” ภายในองค์กรถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดหากการทำงานของบุคลากรหรือพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพย่อมทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ การที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นพนักงานต้องมีความสุข ความพอใจในการทำงานนั้นๆ หากไม่พึงพอใจหรือมีความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานขึ้นมาเมื่อใดประสิทธิภาพในการทำงานก็จะลดลง ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วย ดังเช่นที่ของทฤษฎีของเฮอริชเบอร์เกอร์กล่าวไว้ว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือการที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้

โรงพยาบาลเอกชนหลายแห่งประสบปัญหาเกี่ยวกับการลาออกของพนักงาน โรงพยาบาลบางแห่งจึงมีการกำหนดนโยบายในการธำรงรักษานักบุคลากรไว้ ดังเช่นโรงพยาบาลในการวิจัยเรื่องนี้ มีการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานทุกปี เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการบริหารงานบุคคล การสำรวจความพึงพอใจดังกล่าว ประกอบด้วย 4 ด้านคือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความมั่นคงในงานและโอกาสก้าวหน้า รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าพนักงานมีความพอใจด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับน้อยที่สุด อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเห็นว่ามิติทั้ง 4 ข้างต้น ยังไม่ครอบคลุมพอที่จะแสดงถึงแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากยังมีมิติอื่นๆ ที่ควรทำการศึกษาดูด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและสามารถอธิบายได้กว้างขวางขึ้น มีงานวิจัยที่ผ่านมาของธัญญนิตย์ นาคสินธ์.(2549)ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐซึ่งผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก แต่ยังไม่มีการศึกษาในโรงพยาบาลเอกชน ผู้วิจัยในฐานะพนักงานของโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล ผลการศึกษาที่ได้ อาจนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลได้ เช่น การส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงให้มากขึ้น การเปิดโอกาสให้พยาบาลได้มีส่วนร่วมในการทำงานอื่นๆนอกเหนือจากงานการพยาบาล ตลอดจนมีการพิจารณาความเหมาะสมของสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ขอบเขตของการวิจัย

เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่พยาบาลวิชาชีพจำนวน 162 คน และ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยมิติย่อย 11 ย่อย

- 2.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 2.2 การยอมรับนับถือ
- 2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 2.4 ความรับผิดชอบ
- 2.5 ความก้าวหน้าและโอกาสเจริญก้าวหน้า
- 2.6 ความมั่นคงในงาน
- 2.7 นโยบายหลักขององค์กร
- 2.8 หัวหน้างาน
- 2.9 เพื่อนร่วมงาน
- 2.10 สวัสดิการ
- 2.11 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

นิยามคำศัพท์

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึงวุฒิการศึกษาผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จากมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยพยาบาล ที่สภากาชาดพยาบาลรับรอง ที่มีใบประกอบวิชาชีพพยาบาล ที่ยังใช้ได้โดยไม่ถูกพักใช้หรือเพิกถอนหรือยังไม่หมดอายุ และปฏิบัติงานให้บริการด้านสุขภาพตามวุฒิการศึกษา

ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งปัจจุบันที่ได้รับขณะทำงานในโรงพยาบาล แบ่งเป็น ได้
หัวหน้าแผนกและพยาบาลระดับปฏิบัติการ

แผนก หมายถึง การแบ่งฝ่ายในการทำงานซึ่งแบ่งตามลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยแยกตาม
ลักษณะการดูแลผู้ป่วย เช่น ศัลยกรรม ดูแลผู้ป่วยก่อนและหลังผ่าตัด

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาปีที่ทำงานในโรงพยาบาล

รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในโรงพยาบาลประกอบด้วย เงินเดือน
ค่าตอบแทนวิชาชีพพยาบาล ค่าตอบแทนจากการอยู่เวร และเงินค่าล่วงเวลาของพนักงานจากการ
ทำงาน

ภูมิลำเนา หมายถึง สถานที่เกิดตามที่อยู่ในทะเบียนบ้านโดยในการวิจัยแยกเป็นพื้นที่
กรุงเทพ, ปริมณฑลและต่างจังหวัด

นิยามเชิงปฏิบัติการ

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงาน
ที่ได้รับมอบหมายหรือแสดงพฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
ด้วยความเต็มใจวัดจาก 11 ด้านคือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลสามารถทำงานและแก้ไขปัญหา
ต่างๆในการทำงาน ให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี
2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน, เพื่อนร่วมงานหรือผู้
ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งแสดงออกจากการยกย่องชมเชยและการให้กำลังใจ เมื่อบุคคลนั้นทำงานได้
บรรลุผลสำเร็จ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่พยาบาลทำตามความรู้ ความสามารถเป็นงาน
ที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการได้
โดยลำพัง
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่พยาบาลได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจาก
หัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน โดยมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการควบคุมหรือตรวจสอบ
อย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้าและโอกาสเจริญก้าวหน้า หมายถึง การที่พยาบาลได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
ให้สูงขึ้นในโรงพยาบาล รวมถึงการมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม
6. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลที่จะได้ทำงานในตำแหน่งและใน
โรงพยาบาลได้ยาวนาน

7. นโยบายหลักขององค์กร หมายถึง ทิศทางหรือเป้าหมายในการดำเนินงานที่โรงพยาบาล กำหนดไว้เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของโรงพยาบาล

8. หัวหน้าแผนก หมายถึง พยาบาลที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบในแผนกที่ทำงาน อยู่ทั้งในการบริหารจัดการงานทั้งงานของตนเองและของลูกน้องเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

9. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง พยาบาลที่ปฏิบัติงานร่วมกันในโรงพยาบาลซึ่งอาจทั้งในแผนก และนอกแผนก

10. สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่โรงพยาบาลจัดให้แก่พนักงาน ในโรงพยาบาลให้ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ ดี การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เช่น สวัสดิการรักษายาบาล ที่พัก และที่จอดรถ

11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงบรรยากาศในการทำงาน รวมถึงสภาพห้องทำงาน ที่เหมาะสม ตลอดจนความพอเพียงของอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆที่ใช้ปฏิบัติงานทั้งเพื่อการดูแล ผู้ป่วยและการทำงานอื่นๆ ที่นอกเหนือขณะดูแลผู้ป่วย เช่น งานเอกสารต่างๆ เพื่อความสะดวกสบาย ในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

เพื่อให้ผู้บริหารหรือหัวหน้างานสามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการ กำหนดมาตรการเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่พยาบาลในการทำงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. กระบวนการสร้างแรงจูงใจ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

ไมเคิล คอมแจน (1996: 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำ กิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

อารี พันธุ์มณี (2546: 269) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ ปัจจัยต่างๆ ที่นำมาอาจจะเป็นเครื่องล่อรางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง เป็นต้น

เต็มศักดิ์ คทวณิช (อ้างอิงจาก พาสณา จุลรัตน์, 2548: 194) สรุปความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการของการใช้ปัจจัยทั้งหลายที่จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการ เพื่อสร้างแรงขับและแรงจูงใจไปกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้โดยปัจจัยดังกล่าวนั้น อาจจะเป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายในหรือทั้งสองประการก็ได้

สมยศ นาวิกาน (2540: 359) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ ว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยผู้อื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมาก ดังนั้นถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหาร

สมพงษ์ เกษมสิน (2531: 414) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึง ความพยายามที่จะแสดงออกหรือปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการ สิ่งที่จูงใจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือความต้องการ

สพอลดิง (Speulding, 1992: 4-5) กล่าวว่า นักการศึกษา และนักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการสิ่งต่างๆดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวรเช่นคนงานที่เห็นองค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร และองค์กรบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2. แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองของสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

จากความหมายของแรงจูงใจต่างๆ สรุปได้ว่า แรงจูงใจคือสิ่งต่างๆ ที่มาผลักดันให้แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ แรงจูงใจนั้นมีทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอกบางคนอาจจะมีแค่สิ่งเร้าภายในอย่างเดียวหรืออาจมีทั้งสองอย่างพร้อมกัน สิ่งต่าง ๆ ที่นำมาซึ่งนั้นอาจจะเป็นรางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวังได้

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีสอง ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's two factor theory)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1971: อ้างอิงจาก สมพงษ์ สุวรรณจิตกุล, 2547: 81-85) เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ปัจจัยกระตุ้น (Motivators) และปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮอริชเบอร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือ การที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัวคือด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

1. **ปัจจัยกระตุ้น** (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ

1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือพนักงานมีความรู้สึกว่ามีคนยอมรับเขา ซึ่งอาจแสดงออกในการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือพนักงานรู้สึกว่างานที่น่าสนใจ ไม่น่าเบื่อหน่าย ทำตามความสามารถ ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรืองานที่ยากง่าย

1.4 ความรับผิดชอบ คือพนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา

1.5 โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ และมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

2. **ปัจจัยบำรุงรักษา** (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารคือ พนักงานรู้สึกว่าการจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขาเข้าถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่

2.2 การนิเทศงาน คือพนักงานรู้สึกที่ผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา

2.4 ภาวะการทำงาน คือพนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของที่ทำงาน

2.5 ค่าตอบแทนการทำงาน คือพนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

2.7 ชีวิตส่วนตัว คือพนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2.8 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือหัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง

2.9 สถานภาพ คือพนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

2.10 ความมั่นคง คือพนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

เฮอริชเบอร์เกอร์ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญด้านปัจจัยบำรุงรักษา เช่น เมื่อเกิดปัญหาว่าผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมักแก้ไขปัญหาโดยการปรับปรุงสภาพการทำงานหรือปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้น การปฏิบัติอย่างนี้เป็นกรแก้ไขปัญหาไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน แต่ไม่ได้จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารควรเน้นถึงปัจจัยที่กระตุ้นก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่นการมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้คิดว่าที่จะให้ทำงานในหน้าที่เดิมแต่เพิ่มเงินเดือนให้ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องการรักษาปัจจัยบำรุงรักษาให้อยู่ในระดับน่าพอใจ เพื่อที่ป้องกันให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน (ศิริโสภาคย์ นูรพาเดชะ ,2528.69)

นิพนธ์ ศิริธร (2523: 148-150) ได้กล่าวถึง ข้อดีของทฤษฎีเฮอริชเบอร์เกอร์ที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการพัฒนาองค์กร ได้ 5 ประการคือ

1. การฝึกอบรมในการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเติบโตด้วยตนเองจากการทำงานโดยความเข้าใจในงานตนเอง มีความรู้เทคนิคใหม่ๆที่จะพัฒนาการทำงานของตนเองได้ดีขึ้น
2. การสร้างสรรคตามทางสังคม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานตามความชำนาญ
3. การยกศักดิ์ศรีและความสำคัญของงานให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดความสำนึกในความสำเร็จและความรับผิดชอบสูงขึ้น
4. การปรับปรุงระบบการติดต่อ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสำนึกในการรับผิดชอบสูงขึ้นโดยมุ่งเน้นให้เป็นผู้นำเป็นผู้คิดเอง
5. การปรับปรุงภาวะผู้นำ โดยทุกๆคนมีโอกาสร่วมกันในการตัดสินใจ มีสิทธิเท่าเทียมกัน

จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์เกอร์สรุปได้ว่า ปัจจัยกระตุ้นนั้นจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้สำเร็จและงานที่ออกมามีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นด้วย ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนในปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งที่จูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นการป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานอาจรวมตัวกันเรียกร้องหรือต่อรองกับผู้บริหารได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆเพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

มาสโลว์. (พาสนา จุฬรัตน์. 2548: 201-203 อ้างอิงจาก Maslow.1987) ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้5ประการดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (physical needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยอาหาร และยารักษาโรค เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (safety and security needs) เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น ปลอดภัยจากอันตราย มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ฐานะการทำงาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางด้านสังคม (social and belonging needs) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในสังคมต้องการความรักต้องการเป็นเจ้าของ

4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ (esteem on status needs) เป็นความต้องการให้สังคมยกย่องตนเองมีคนนับหน้าถือตามีเกียรติยศชื่อเสียง

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (needs for self-actualization) คือ ต้องการพบความสำเร็จทุกอย่างที่ตนเองใฝ่ฝัน

จากทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานทั้ง 5 ประการของมาสโลว์สรุปได้ว่า คนเราจะมีความต้องการขั้นสูงได้ต้องมีการสนองตอบขั้นที่น้อยกว่าก่อนและคนเรามีความต้องการทั้ง 5 ประการนี้จะมีอยู่ตลอดชีวิตของคนเรา

2. องค์ประกอบการเกิดแรงจูงใจ

กึ่งแก้ว ทรรศน์พระวงศ์ (2536: 153-154) ปัจจัยการเกิดแรงจูงใจมีดังนี้

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation)

เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation)

แรงจูงใจด้านนี้เป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมากเป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม เช่น ต้องการความรัก ความมั่นคง ความปลอดภัย การเป็นที่ยอมรับในสังคม ต้องการอิสรภาพ ความสำเร็จในชีวิต และตำแหน่งทางสังคม ความต้องการทางสังคมหรือทางจิตใจดังกล่าวนี้ เป็นเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางได้ เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าวคือ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่เรียกว่า แรงจูงใจทางสังคม (social motives)

ความแตกต่างของแรงจูงใจทั้ง 2 ด้านก็คือแรงจูงใจด้านสังคมนั้นเกิดจากพฤติกรรมที่ตัวคนแสดงออกถึงความต้องการของตนเองมากกว่าสิ่งตอบแทนจากวัตถุหรือตอบแทนจากสิ่งของ

พยอม วงศ์สารศรี (2534: 210) กล่าวถึงสิ่งทำให้เกิดแรงจูงใจก็คือ

ความต้องการ (Need)

เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกเหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

แรงขับ (Drives)

เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่นในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหิว ทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหิวก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้สิ่งล่อใจ (Incentives)

เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงานโดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบใบให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

การตื่นตัว (Arousal)

เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับคือ

- การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นเต้นเกินไปขาดสมาธิ
- การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด
- การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีการตื่นตัวนั้นเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก ได้แก่ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันทั้งบุคลิกภาพนิสัยของผู้นั้น

การคาดหวัง (Expectancy)

เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวังบางคนอาจผิดหวังก็ได้สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไปถ้าสิ่งที่

เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน

การเกิดแรงจูงใจโดยสรุปคือ แรงจูงใจนั้นเกิดจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้าต่างๆ ที่มากระตุ้น การที่เราจะเกิดแรงจูงใจได้นั้นต้องมีสิ่งมากระตุ้น เช่นความต้องการไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางด้านร่างกายหรือว่าทางด้านสังคม แรงขับก็เช่นกันที่มีผลทั้งแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล สิ่งล่อใจเป็นสิ่งกระตุ้นภายนอกที่ผลักดันให้นำไปสู่จุดมุ่งหมาย การตื่นตัวนั้นจะส่งผลทำให้ทำงานได้ดี ส่วนความคาดหวังเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมในอนาคตได้

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

“จากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรวมถึงพนักงานในองค์กร มีตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง ดังนี้”

หรรษา สุขการ (2538: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ จากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เลือกโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ซึ่งผ่านการทดสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงภายใน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจจากความคาดหวังในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่างกัน ไม่แตกต่างกันความพึงพอใจในงานของพยาบาลระดับบริหาร สูงกว่าพยาบาลประจำการ และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ที่มีรายได้ต่ำกว่า แรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวก

อัจฉรา มั่นหาญ (2545: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในงาน และความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การ

ยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยด้านฐานะ ตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับสูง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ธัญญนิตย์ นาคสินธุ์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตรวด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรวด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย

1. ปัจจัยจูงใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากทุกๆ ด้าน โดยในด้านความสำเร็จของงานในหน้าที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบและ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับ

2. ปัจจัยค้ำจุน พบว่าในการปฏิบัติงานระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความพึงพอใจในระดับมากทุกๆด้าน โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานมีความพึงพอใจในระดับมากรองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการตามลำดับ

วาสนา กล้ารัศมี (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (แทปไลน์) ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี และมีภูมิลำเนาภาคกลาง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน ไม่มีความแตกต่างด้านความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน ระหว่าง เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และภูมิลำเนา มีความแตกต่างด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าปัจจัยย่อยทั้ง 3 ด้าน คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการบังคับบัญชา และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ธิดา สุขใจ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียน อุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง รายได้อยู่ในช่วง 5,000 – 10,000 บาท ต่อเดือน มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น อายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีสถานภาพสมรส และโสด มีภาระรับผิดชอบสัดส่วนเท่ากัน การศึกษาโดยหลักการของทฤษฎีปัจจัยคู่ (two-factor theory)

ของ เฮอร์ชเบอร์ก พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา ในแต่ละด้านขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่าด้านความสำเร็จของงานและด้านชีวิตส่วนตัว มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและความมั่นคงในงาน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานต่ำที่สุด และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานปฏิบัติงาน พบว่า ระดับงาน รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

ปริญดา ตันติเสวี (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจต่ออัตราการเข้าออกของพนักงาน:กรณีศึกษาบริษัท บิ๊กคอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่พนักงานพึงพอใจมากที่สุดและมีผลกระทบต่ออัตราการเข้าออกของพนักงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน เงินเดือน ผู้บังคับบัญชา โบนัสและ สถานะภาพการยอมรับ ทั้งนี้ทัศนคติของพนักงานต่อองค์กรก็มีผลกระทบต่ออัตราการเข้าออกเช่นเดียวกัน เพราะพนักงานมีทัศนคติในเชิงลบต่อ เงินเดือน และ โบนัส ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจในการทำงาน

จากงานวิจัยสรุปได้ว่า บุคคลที่พึงพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าบุคคลนั้นจะมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป แต่ถ้าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงกระตุ้นแล้วบุคคลนั้นจะตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามทฤษฎีของเฮอร์ชเบอร์ก ส่วนในเรื่องของระดับการศึกษานั้น ไม่ได้ถูกวิจัยในงานวิจัยฉบับนี้ เนื่องจากประชากรในงานวิจัยนี้มีระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยในจำนวน 162 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่าง

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจำนวน 132 คน

(พยาบาลจำนวน 30 คน เป็นกลุ่มที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาโดยนักวิจัย มีขั้นตอนดังนี้
ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

2. กำหนดประเด็นข้อคำถามที่ได้จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน แผนก ระยะเวลาการทำงาน พยาบาลในโรงพยาบาล รายได้ สถานภาพสมรส และภูมิลำเนา

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานแบ่งออกเป็น 11 มิติ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและโอกาสเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน นโยบายหลักขององค์กร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมทั้งหมด 55 ข้อแบ่งเป็นข้อความเชิงบวก 44 ข้อ และข้อความเชิงลบ

11 ข้อ(ข้อ 2,6,12,18,21,35,36,39,45,48,และ53) ใช้การประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่าของไลเคิร์ต (Likert Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น ดังนี้

1. เมื่อข้อความทางบวก ให้คะแนนดังนี้
 - 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 - 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วย
 - 3 คะแนน หมายถึง ไม่แน่ใจ
 - 2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 - 1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. เมื่อข้อความทางลบ ให้คะแนนดังนี้
 - 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 - 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วย
 - 3 คะแนน หมายถึง ไม่แน่ใจ
 - 4 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 - 5 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อความ กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาโดยใช้หลักสถิติ พิสัยหารด้วยจำนวนชั้น ((คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด) / 3) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) หลังจากผู้วิจัยสร้างเครื่องมือในการวิจัย และผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ว่ามีความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องชัดเจนของภาษาทั้งในด้านลักษณะส่วนบุคคลและด้านแรงจูงใจเพื่อให้สอดคล้องกับคำนิยามในการศึกษา หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามตรวจสอบจากจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุง

2. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพจำนวน 30 คน และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยสัมประสิทธิ์แอลฟา (∞ - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach . 1984: 161) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยกำหนดให้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่ามากกว่า 0.7 โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามฉบับจริงที่ใช้มีค่า 0.86

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย และ รายละเอียดในการเก็บข้อมูลต่อผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก พยาบาลวิชาชีพ
2. ผู้วิจัยได้เลือกตัวแทนจำนวน 1 คนต่อ1แผนก เพื่อเป็นตัวแทนนักวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ตัวแทนแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างและเก็บกลับคืนหลังกลุ่มตัวอย่างตอบเสร็จ
4. ทำการรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน มกราคม พ.ศ. 2556

4. การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป ใช้สถิติเชิงพรรณนา (ความถี่และร้อยละ และหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน) สำหรับข้อมูลใน ส่วนที่ 2



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาที่ได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายตรงกันในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ตำแหน่ง แผนก ระยะเวลาการทำงาน พยาบาลในโรงพยาบาล รายได้ สถานภาพสมรส และภูมิลำเนา วิเคราะห์โดยการหาความถี่ และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตาม 11 มิติ ดังนี้ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและโอกาสเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน นโยบายหลักขององค์กร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามแก่พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 ชุด และได้รับกลับคืน 128 ชุด (ร้อยละ 97) เนื่องจากมีผู้ลาคลอดจำนวน 2 คน ลาศึกษาต่อ 1 คน และ เพิ่งลาออก 1 คน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ โดยเฉลี่ยอายุ 26 ปี (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.70) ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 26-30 ปี ทำงานในแผนก ICU มากที่สุด รองลงมาเป็น CCU (ร้อยละ 20.3 และ 12.5 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่ทำงานในโรงพยาบาลน้อยกว่า 5 ปี (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 12.68) มากกว่า ร้อยละ 80 ของกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ระหว่าง 20,001-35,000 บาท ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัดและสถานภาพโสด

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตามข้อมูลทั่วไป (n=128)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.อายุ		
≤ 25 ปี	33	25.8
26-30 ปี	49	38.3
31-35 ปี	18	14.1
36-40 ปี	10	7.8
41-45 ปี	15	11.7
46-50 ปี	2	1.6
≥50 ปี	1	0.8
2.ตำแหน่ง		
พยาบาล	128	100

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
3.แผนก		
ICU	26	20.3
CCU	16	12.5
คลอดบุตร	4	3.1
เด็กแรกเกิด	4	3.1
ผ่าตัด	11	8.6
ผู้ป่วยใน 10	11	8.6
ผู้ป่วยใน 11	12	9.4
ผู้ป่วยใน 12	5	3.9
ผู้ป่วยใน 14	8	6.3
ผู้ป่วยใน 15	6	4.7
ผู้ป่วยใน 16	8	6.3
ผู้ป่วยใน 17	12	9.4
ผู้ป่วยใน 24	5	3.9
4.ระยะเวลาการทำงานพยาบาลในโรงพยาบาล		
≤ 5 ปี	60	46.9
6 -10 ปี	35	27.3
11-15 ปี	13	10.2
16-20 ปี	14	10.9
≥20 ปี	8	4.7

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5.รายได้		
≤20,000 บาท	3	2.3
20,001-35,000 บาท	107	83.6
35,001-45,000 บาท	17	13.3
45,001 บาทขึ้นไป	1	0
6.สถานภาพสมรส		
โสด	110	85.9
สมรส	17	13.3
หม้าย/หย่า/แยก	1	0.8
7.ภูมิลำเนา		
กรุงเทพและปริมณฑล	41	32.0
ต่างจังหวัด	87	68.0

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน พบว่า คะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจโดยรวมมีค่า 3.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 เมื่อแยกเป็นปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยบำรุงรักษาพบว่า มีคะแนนเฉลี่ย 3.74 และ 3.58 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเจริญก้าวหน้า มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ด้านสวัสดิการมีค่าต่ำสุด (3.88 และ 3.16 ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตาราง 2 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างแยกตามรายด้าน

ด้าน	X	S.D.
ปัจจัยกระตุ้น	3.74	0.08
ความสำเร็จในการทำงาน	3.80	0.63
การยอมรับนับถือ	3.50	0.67
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.87	0.60
ความรับผิดชอบ	3.69	0.66
ความก้าวหน้าและโอกาสเจริญก้าวหน้า	3.88	0.75
ปัจจัยบำรุงรักษา	3.58	0.21
ความมั่นคงในงาน	3.62	0.70
นโยบายหลักขององค์กร	3.72	0.71
หัวหน้างาน	3.63	0.72
เพื่อนร่วมงาน	3.64	0.78
สวัสดิการ	3.16	0.93
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.74	0.83
รวม	3.65	0.72

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า โดยรวมผู้ตอบมีความเห็นในเชิงบวกต่อการทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ เช่น ส่วนใหญ่รู้สึกภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ และคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่นี้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม เมื่อถามถึงการแก้ไขปัญหาขณะทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเกินครึ่งเห็นว่า เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

ตาราง 3 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น (จำนวนและร้อยละ)					Mean	S.D.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
ความสำเร็จในการทำงาน						3.80	0.63
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการ พยาบาลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	18 (14.1)	102 (79.7)	7 (5.5)	1 (0.8)	0	4.07	0.47
2. ท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตัวเอง	14 (10.9)	65 (50.8)	24 (18.8)	22 (17.2)	3 (2.3)	2.49	0.98
3. ท่านคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ	26 (20.3)	93 (72.7)	8 (6.3)	0	1 (0.8)	4.11	0.56
4. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	38 (29.7)	83 (64.8)	5 (3.9)	0	1 (0.8)	4.23	0.59
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ผู้ร่วมงานมีส่วนส่งเสริมให้งาน ของท่านประสบผลสำเร็จ	27 (21.1)	90 (70.3)	10 (7.8)	0	1 (0.8)	4.10	0.59

ในด้านการยอมรับนับถือ นั้น พบว่า ประมาณร้อยละ 70 ของผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่า ความคิดและข้อเสนอแนะของตนเองเป็นที่ยอมรับของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน โดยมีเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนได้รับการชื่นชมผลงานจากเพื่อนร่วมและหัวหน้า อย่างไรก็ตามมีผู้ตอบแบบสอบถามเกือบหนึ่งในสามยังไม่แน่ใจว่าผลงานเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างาน และมากกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ทำงานเป็นสมาชิกในทีมคุณภาพ เช่น PCT,EBP,QA นอกเหนือจากงานประจำที่ทำอยู่

ตาราง 4 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น (จำนวนและร้อยละ)					Mean	S.D.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
การยอมรับนับถือ						3.50	0.67
6.ท่านไม่ได้เป็นสมาชิกทีมคุณภาพ (เช่น PCT,EBP,QA)ที่นอกเหนือจากงานประจำที่ทำอยู่	34 (26.6)	36 (28.1)	15 (11.7)	38 (29.7)	5 (3.9)	2.56	1.27
7.ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่านเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	5 (3.9)	84 (65.6)	36 (28.1)	3 (2.3)	0	3.71	0.57
8.เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมในผลงานของท่าน	3 (2.3)	85 (66.4)	35 (27.3)	4 (3.1)	0	3.68	0.57
9.ท่านสามารถให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานที่มาขอคำปรึกษาได้	7 (5.5)	102 (79.7)	19 (14.8)	0	0	3.90	0.44
10.ผลงานของท่านได้รับการยอมรับและยกย่องจากหัวหน้า	3 (2.3)	83 (64.8)	40 (31.3)	1 (0.8)	0	3.69	0.52

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่าผู้ตอบเกือบทั้งหมดมีความภูมิใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80) คิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่นี้ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพท่านได้อย่างเต็มที่แต่ในข้อคำถามที่ว่าทำงานมากเกินไปกว่าหน้าที่ต้องรับผิดชอบเห็นด้วยและไม่แน่ใจรวมกันมีมากถึงร้อยละ 43.8

ตาราง 5 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น (จำนวนและร้อยละ)					Mean	S.D.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ						3.87	0.60
11.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	6 (4.7)	96 (75)	24 (18.8)	2 (1.6)	0	3.82	0.51
12.ท่านทำงานมากเกินไปกว่าหน้าที่ต้องรับผิดชอบ	0	12 (9.4)	44 (34.4)	60 (46.9)	12 (9.4)	3.56	0.79
13.ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพท่านได้อย่างเต็มที่	10 (7.8)	88 (68.8)	27 (21.1)	2 (1.6)	1 (0.8)	3.81	0.62
14.ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีขอบเขตที่ชัดเจน	8 (6.8)	91 (71.1)	25 (19.5)	4 (3.1)	0	3.80	0.58
15.ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นให้มีสุขภาพดีขึ้น	55 (43)	70 (54.7)	3 (2.3)	0	0	4.40	0.53

ด้านความรับผิดชอบพบว่าผู้ตอบเกือบทั้งหมดเห็นว่าต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแม้จะพบกับปัญหาเพื่อที่จะบรรลุตามเป้าหมาย และ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ80) คิดว่ามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน พร้อมกับมีโอกาสทำงานที่สำคัญและเร่งด่วนที่หัวหน้ามอบหมายให้ทำอย่างไรก็ตาม เมื่อถามถึงกฎระเบียบของโรงพยาบาลต่อการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามหนึ่งในสามเห็นด้วยว่าโรงพยาบาลมีกฎระเบียบมากทำให้ไม่สามารถพัฒนางานได้

ตาราง 6 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น (จำนวนและร้อยละ)					Mean	S.D.
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
ความรับผิดชอบ						3.69	0.66
16.ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย แม้ว่าจะพบปัญหา	40 (31.3)	85 (66.4)	2 (1.6)	1 (0.8)	0	4.28	0.53
17.ท่านได้รับอำนาจอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	15 (11.7)	92 (71.9)	19 (14.8)	2 (1.6)	0	3.93	0.57
18.โรงพยาบาลมีกฎระเบียบของการทำงานมาก ทำให้ไม่สามารถพัฒนางานได้	5 (3.9)	43 (33.6)	47 (36.7)	31 (24.2)	2 (1.6)	2.85	0.88
19.ท่านมีโอกาสในการร่วมกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้เอง	9 (7.0)	84 (65.6)	26 (20.3)	8 (6.3)	0	3.74	0.68
20.ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานที่สำคัญและเร่งด่วนที่หัวหน้ามอบหมายให้เสมอ	4 (3.1)	85 (66.4)	31 (24.2)	7 (5.5)	1 (0.8)	3.65	0.66

ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเจริญก้าวหน้าพบว่าโดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รู้สึกว่าได้มีโอกาสการพัฒนาความรู้และได้รับการสนับสนุนรวมทั้งโอกาสในการศึกษาต่อ อย่างไรก็ตาม ในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ มีผู้ตอบแบบสอบถามถึงร้อยละ 28 ที่ไม่แน่ใจว่าการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีการประเมินอย่างยุติธรรม

ตาราง 7 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเจริญก้าวหน้าของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น (จำนวนและร้อยละ)					Mean	S.D.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
ความก้าวหน้าและโอกาสเจริญก้าวหน้า						3.88	0.75
21.ถึงแม้ท่านจะขยันและตั้งใจทำงานอย่างมาก ก็ไม่ทำให้ได้รับการปรับตำแหน่งขึ้นได้โดยง่าย	5 (3.9)	2 (1.6)	19 (14.8)	48 (37.5)	59 (46.1)	4.28	0.77
22.การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านได้รับการประเมินอย่างยุติธรรม	8 (6.3)	75 (58.6)	36 (28.1)	6 (4.7)	3 (2.3)	3.61	0.77
23.ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมประชุม/อบรม เพื่อพัฒนางานที่ท่านปฏิบัติอยู่	20 (15.6)	84 (65.6)	16 (12.5)	5 (3.9)	3 (2.3)	3.88	0.79
24.ท่านได้รับโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับ	14 (10.9)	91 (71.1)	19 (14.8)	2 (1.6)	2 (1.6)	3.88	0.67
25.หน่วยงานของท่านสนับสนุนและให้โอกาสท่านในการศึกษาต่อ	20 (15.6)	67 (52.3)	34 (26.6)	7 (5.5)	0	3.78	0.77

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามประมาณสองในสามที่มีความมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่ได้รับการคุ้มครองจากโรงพยาบาล ส่วนการสนับสนุนทางด้านขวัญกำลังใจนั้น ประมาณครึ่งหนึ่งคิดว่าได้รับเป็นอย่างดีแต่ก็ยังมีผู้ไม่แน่ใจถึงร้อยละ 32 ในขณะที่ เมื่อสอบถามว่า “ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้ยาวนานเท่าที่ท่านต้องการ” พบว่า ประมาณหนึ่งในสาม ไม่แน่ใจ

ตาราง 8 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น (จำนวนและร้อยละ)					Mean	S.D.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
ความมั่นคงในงาน						3.62	0.70
26.ท่านมั่นใจว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้รับการคุ้มครองจากองค์กร	14 (10.9)	83 (64.8)	30 (23.4)	1 (0.8)	0	3.85	0.59
27.ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคง	19 (14.8)	96 (75.0)	12 (9.4)	1 (0.8)	0	4.03	0.52
28.ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้นานเท่าที่ท่านต้องการ	6 (4.7)	54 (42.2)	45 (35.2)	21 (16.4)	2 (1.6)	3.32	0.85
29.ท่านได้รับการสนับสนุนทางด้านขวัญกำลังใจเป็นอย่างดี	5 (3.9)	67 (52.3)	41 (32)	11 (8.6)	4 (3.1)	3.45	0.83
30.ท่านคิดว่าเมื่อท่านต้องการโยกย้ายหน่วยงาน ท่านจะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรม	4 (3.1)	64 (50.0)	48 (37.5)	7 (5.5)	3 (2.3)	3.46	0.75

ด้านนโยบายหลักขององค์กร โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 70 เห็นว่า โรงพยาบาลมีนโยบายและระเบียบในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการทำงาน ตลอดจนการสร้างขวัญ และกำลังใจให้พนักงาน และไม่เอาัดเอาเปรียบต่อพนักงาน

ตาราง 9 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายหลักขององค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น (จำนวนและร้อยละ)					Mean	S.D.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
นโยบายหลักขององค์กร						3.72	0.71
31.องค์กรมีนโยบายและระเบียบปฏิบัติงานที่ไม่เอาัดเอาเปรียบต่อพนักงาน	10 (7.8)	79 (61.7)	32 (25)	5 (3.9)	2 (1.6)	3.70	0.73
32.องค์กรมีนโยบาย มาตรการ วิธีการในการสร้างขวัญ และกำลังใจให้พนักงาน	8 (6.3)	81 (63.3)	28 (21.9)	8 (6.3)	3 (2.3)	3.64	0.78
33.องค์กรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาและปรับปรุงงานในหน่วยงาน	6 (4.7)	85 (66.4)	31 (24.2)	6 (4.7)	0	3.71	0.62
34.องค์กรของท่านมีนโยบายและระเบียบในการปฏิบัติงานที่เอื้อให้การทำงานสะดวกขึ้น	4 (3.1)	92 (71.9)	28 (21.9)	3 (2.3)	1 (0.8)	3.74	0.59
35.องค์กรมีนโยบายและการบริหารงานที่ไม่ชัดเจน	0	6 (4.7)	43 (33.6)	46 (35.9)	33 (25.8)	3.88	0.87

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 70 เห็นว่าหัวหน้าแผนกเปิดโอกาสให้นำความรู้ความสามารถ มาใช้ได้อย่างเต็มที่ และเห็นว่าหัวหน้าแผนกมีความยุติธรรมในการประเมินผลพร้อมยังสามารถแก้ไขปัญหาในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามผู้ตอบเกือบครึ่งหนึ่ง รู้สึกว่าหัวหน้าแผนกมักไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านหัวหน้าแผนก

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น (จำนวนและร้อยละ)					Mean	S.D.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
หัวหน้าแผนก						3.63	0.72
36.หัวหน้าแผนกมักไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	14 (10.9)	63 (49.2)	23 (18)	26 (20.3)	2 (1.6)	2.52	0.98
37.หัวหน้าแผนกมีความยุติธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	11 (8.6)	86 (67.2)	27 (21.1)	4 (3.1)	0	3.81	0.62
38.หัวหน้าแผนกมีวิธีการแก้ไขปัญหามิ ด้วยความเหมาะสม	19 (14.8)	89 (69.5)	20 (15.6)	0	0	3.99	0.55
39.หัวหน้าแผนกมักดักเตือนเมื่อท่านทำผิดต่อหน้า ผู้อื่นเสมอ	6 (4.7)	8 (6.3)	46 (35.9)	37 (28.9)	37 (28.9)	3.80	0.93
40.หัวหน้าแผนกเปิดโอกาสให้ท่านได้นำความรู้ ความสามารถมาใช้ได้อย่างเต็มที่	19 (14.8)	97 (75.8)	9 (7.0)	2 (1.6)	0	4.04	0.53

ความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมผู้ตอบส่วนใหญ่มีความเห็นในเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกี่ยวกับงานด้วยดี มีความเต็มใจในการแลกเวร แต่อย่างไรก็ตามมีผู้ตอบแบบสอบถามเกือบครึ่งหนึ่งที่คิดว่าไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยรวมกัน ในข้อที่เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีไม่แบ่งพวก

ตาราง 11 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น (จำนวนและร้อยละ)					Mean	S.D.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
เพื่อนร่วมงาน						3.64	0.78
41.เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีไม่แบ่งพวก	4 (3.1)	53 (41.4)	47 (36.7)	16 (12.5)	7 (5.5)	3.24	0.91
42.เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่านที่มีอยู่	6 (4.7)	82 (64.1)	36 (28.1)	1 (0.8)	3 (2.3)	3.67	0.68
43.เมื่อท่านมีความจำเป็นที่ต้องจะแลกเวรเพื่อนร่วมงานของท่านมีความเต็มใจที่จะให้แลก	16 (12.5)	72 (56.3)	30 (23.4)	7 (5.5)	2 (1.6)	3.73	0.81
44.เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกี่ยวกับงานด้วยดี	16 (12.5)	85 (66.4)	22 (17.2)	3 (2.3)	2 (1.6)	3.85	0.71
45.เพื่อนร่วมงานมักให้ท่านทำงานแทนเสมอ	0	3 (2.3)	58 (45.3)	38 (29.7)	29 (22.7)	3.74	0.83

สำหรับสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยกับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล และวันหยุด ส่วนเงินเดือนนั้น ประมาณหนึ่งในสามเห็นว่ามีควมเหมาะสมดีแล้วแต่อีกเกือบหนึ่งในสามตอบว่าไม่แน่ใจ และในด้านค่าตอบแทนค่าเวรและค่าล่วงเวลานั้นมีผู้ตอบแบบถามไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าเหมาะสมรวมกันมีถึงร้อยละ 45.4

ตาราง 12 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น (จำนวนและร้อยละ)					Mean	S.D.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
สวัสดิการ						3.16	0.93
46.สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสม	6 (4.7)	69 (53.9)	33 (25.8)	16 (12.5)	4 (3.1)	3.44	0.88
47.เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่	2 (1.6)	44 (34.4)	40 (31.3)	32 (25)	10 (7.8)	2.96	0.98
48.องค์กรมีการจัดกิจกรรมด้านกีฬาและสังคมไม่เพียงพอกับพนักงาน	5 (3.9)	19 (14.8)	43 (33.6)	58 (45.3)	3 (2.3)	3.27	0.88
49 สวัสดิการเกี่ยวกับวันหยุด เช่น วันลา วันพักร้อน วันหยุดประจำปีมีความเหมาะสม	4 (3.1)	69 (53.9)	31 (24.2)	20 (15.6)	4 (3.1)	3.38	0.89
50.ค่าตอบแทนค่าเวร และค่าล่วงเวลามีความเหมาะสม	3 (2.3)	33 (25.8)	34 (26.6)	45 (35.2)	13 (10.2)	2.75	1.02

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า สภาพแวดล้อมโดยรวมในการทำงาน เช่น สถานที่ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก และ สาธารณูปโภคพื้นฐานต่างๆ (เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำสะอาด ห้องอาหาร) มีความเหมาะสมดีแล้ว อย่างไรก็ตาม กว่าหนึ่งในสาม ยังไม่แน่ใจถึงความปลอดภัยและความเสี่ยงของสถานที่แยกขยะภายในแผนก และร้อยละ 36 ที่ไม่แน่ใจรวมกับไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ

ตาราง 13 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น (จำนวนและร้อยละ)					Mean	S.D.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน						3.74	0.83
51.สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นสัดส่วน เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	16 (12.5)	96 (75)	12 (9.4)	4 (3.1)	0	3.96	0.58
52.ท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานที่ เหมาะสมและเพียงพอ	7 (5.5)	70 (54.7)	33 (25.8)	13 (10.2)	5 (3.9)	3.47	0.89
53.ท่านมีความรู้สึกว่สถานที่แยกขยะในแผนกมี ภาวะเสี่ยงสูงและไม่มีความปลอดภัย	7 (5.5)	11 (8.6)	48 (37.5)	20 (15.6)	49 (38.3)	3.83	1.04
54.มีสาธารณูปโภคพื้นฐานต่างๆเช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ สะอาด ห้องอาหารอย่างเหมาะสม	19 (14.8)	81 (63.3)	18 (14.1)	8 (6.3)	2 (1.6)	3.83	0.81
55.ในหน่วยงานของท่านมีการจัดระบบโทรศัพท์ โทรสารที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	9 (7)	81 (63.3)	25 (19.5)	8 (6.3)	5 (3.9)	3.63	0.85

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน และได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 128 ชุด (อัตราตอบกลับ ร้อยละ 97)

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. ด้านข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ โดยเฉลี่ยมีอายุ 26 ปี (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.70) ทำงานในแผนก ICU มากที่สุด รองลงมาเป็น CCU (ร้อยละ 20.3 และ 12.5 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่ทำงานในโรงพยาบาลน้อยกว่า 5 ปี (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 12.68) มากกว่าร้อยละ 80 ของกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ระหว่าง 20,001-35,000 บาท ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัดและสถานภาพโสด

2. แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยกระตุ้น (5 มิติ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและโอกาสเจริญก้าวหน้า) และ ปัจจัยบำรุงรักษา (6 มิติ คือ ความมั่นคงในงาน นโยบายหลักขององค์กร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน) โดยภาพรวมแล้วพยาบาลมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางระดับสูง ด้านปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับสูงเช่นกัน แต่ปัจจัยด้านการบำรุงรักษาอยู่ในระดับปานกลาง ถึงแม้ว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและสูงแต่พบว่ายังมีบางประเด็นที่มีคะแนนน้อย เช่น ด้านสวัสดิการ การแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และกฎระเบียบขององค์กร ซึ่งอาจจะนำไปพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไขในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในโรงพยาบาลต่อไป

อภิปรายผล

ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง (3.65 ± 0.72) เมื่อแยกเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยบำรุงรักษามีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและปานกลางตามลำดับ (3.74 ± 0.08 และ 3.58 ± 0.21) ถึงแม้ว่า โดยรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อและรายด้านพบว่ายังมีประเด็นที่น่าสนใจที่แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างยังไม่เห็นด้วยหรือไม่แน่ใจซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานในโรงพยาบาล

ดังนั้นโรงพยาบาลอาจจะพิจารณาประเด็นเหล่านี้เพื่อปรับปรุงหรือสร้างความเข้าใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจมากขึ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์พบว่าคะแนนในปัจจุบันกระตุ้นอยู่ในระดับมาก (สูง) แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อด้านต่างๆ ในงานที่ทำอยู่ในขณะที่ปัจจุบันบำรุงรักษามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าปัจจัยกระตุ้น เมื่อพิจารณาปัจจัยนี้พบว่าด้านสวัสดิการมีคะแนนน้อยที่สุด

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญนิตย์ นาคสินธุ์ (2549) ที่ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตรวด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรวด ซึ่งสรุปไว้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) ซึ่งในปัจจุบันกระตุ้นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสำเร็จของงานในหน้าที่ ส่วนปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยค้ำจุนนั้น ด้านที่มีคะแนนสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ อัจฉรา มั่นหาญ (2545) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

โรงพยาบาลในการศึกษานี้มีนโยบายเน้นให้บุคลากรจากทุกฝ่ายรวมทั้งพยาบาลมีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล ซึ่งนอกจากเป็นการพัฒนางานแล้วยังอาจส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จด้วย ตัวอย่างเช่น ทีมคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งมีบทบาทในการตรวจสอบการปฏิบัติการพยาบาลให้ตรงตามมาตรฐานพร้อมกับเก็บบันทึกข้อมูล ในการทำงานมีการเปิดโอกาสให้พยาบาลพบกับผู้บริหารของโรงพยาบาลเพื่อพูดคุย ซึ่งผู้บริหารจะได้รับฟังปัญหาและความคิดเห็นต่างๆของพยาบาล นอกจากนี้โรงพยาบาลยังมีการมอบประกาศเกียรติคุณและรางวัลสำหรับพยาบาลที่ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังนำไปใช้ในการประเมินผลประจำปีด้วย

ในด้านความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน (3.80 ± 0.63 และ 3.87 ± 0.60) กลุ่มตัวอย่าง กว่าร้อยละ 95 รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ น่าจะเป็นเพราะวิชาชีพพยาบาลเป็นการทำงานที่ช่วยเหลือ ดูแล ผู้ป่วย ทำให้หาย/บรรเทาจากโรคหรืออาการที่เป็น ดังนั้นเมื่อได้เห็นผู้ป่วยมีอาการดีขึ้นหรือหายจากโรค จึงมีความสุขและภูมิใจในงานที่ทำ ตามทฤษฎีของเฮอริชเบออร์ (Herzberg, 1971: อ้างถึงใน สมพงษ์ สุวรรณจิตกุล, 2547: 81-85) กล่าวว่าเมื่อบุคคลทำงานได้สำเร็จจะเกิดความภูมิใจ ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ แต่พบว่าสำหรับข้อคำถามที่ถามถึงการแก้ไขปัญหาพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยน้อยอาจจะเป็นกลุ่มตัวอย่าง มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย โดยเกือบครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างทำงานไม่ถึง 5 ปี เมื่อพบปัญหา บางครั้งจึงอาจยังไม่สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหา

บางประการ หรือเป็นไปได้ว่าอาจจะยังไม่เข้าใจในระบบงาน การจัดระบบพี่เลี้ยงในการดูแลพยาบาลใหม่เพื่อที่จะเป็นคำแนะนำและคำปรึกษาจะสามารถช่วยลดปัญหานี้ลงได้ ซึ่งในโรงพยาบาลมีระบบพี่เลี้ยงดังกล่าวอยู่แล้วแต่มีระยะเวลาเพียง 3 เดือนแรกจึงอาจพิจารณาเพิ่มเวลาเป็นอย่างน้อย 1 ปี กลุ่มตัวอย่างประมาณร้อยละ 10 คิดว่าตนเองทำงานมากเกินไปกว่าหน้าที่ต้องรับผิดชอบและอีก ร้อยละ 35 ตอบว่าไม่แน่ใจ อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มดังกล่าวมีภาระงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานการพยาบาลเช่น อาจได้รับมอบหมายงานอื่นให้ดูแลรับผิดชอบเช่น เป็นคณะทำงานในระบบคุณภาพการพยาบาล ซึ่งงานเกี่ยวกับระบบเอกสารจึงต้องใช้เวลาในการจัดการงานเอกสารด้วยจึงทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเกือบหนึ่งในสามยังไม่แน่ใจว่าผลงานเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างาน และมากกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ทำงานเป็นสมาชิกในทีมคุณภาพ เช่น ทีมพัฒนาคุณภาพกิจกรรมการพยาบาล นอกเหนือจากงานประจำที่ทำอยู่ การคัดเลือกผู้ปฏิบัติเพื่อเข้าร่วมเป็นคณะทำงานต่าง ๆ นั้น โดยส่วนใหญ่มักคัดเลือกจากพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมานานกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย จึงอาจทำให้บางคนที่ไม่ได้รับการมอบหมายรู้สึกที่ไม่ได้รับความไว้วางใจหรือได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน มาสโลว์. (พาสนา จุลรัตน์.2548:201-203 อ้างอิงจาก Maslow.1987) ได้แบ่งความต้องการไว้ว่า คนเรามีความต้องการให้สังคมยกย่องตนเองมีคนนับหน้าถือตามีเกียรติยศชื่อเสียง มีการยอมรับนับถือซึ่งการยอมรับนับถือถือเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจสำหรับปัจจัยกระตุ้น

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 38) คิดว่าโรงพยาบาลมีกฎระเบียบมากทำให้ไม่สามารถพัฒนางานได้ อาจเพราะระบบการทำงานต้องทำตามลำดับขั้นตอนเนื่องจากเป็นองค์กรใหญ่ ในประเด็นนี้ควรมีการทำการค้นหาสาเหตุเพิ่มเติมเพื่อแก้ไขปรับปรุง ตามทฤษฎีของปัจจัยแรงจูงใจด้านตัวกระตุ้นนั้นควรมีการเปิดโอกาสให้พยาบาลทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อในงานคุณภาพต่างๆที่มีอยู่เพื่อให้แสดงความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ในด้านบำรุงรักษานั้นเมื่อพยาบาลได้รับโอกาสในทีมสุขภาพทำให้มีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในทีมและเป็นที่ยอมรับของทุกคน ถึงแม้การเป็นสมาชิกทีมจะไม่ได้รับรางวัลตอบแทนเป็นตัวเงินก็ตามแต่สามารถนำไปใช้ในการประเมินผลประจำปีได้

จากผลการศึกษา พบว่าในด้านความก้าวหน้าและโอกาสเจริญก้าวหน้ามีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง(3.88 ± 0.75) ซึ่งเป็นด้านที่มีคะแนนสูงที่สุด น่าจะเป็น เพราะ โรงพยาบาลมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนทั้งในด้านการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรืออบรมระยะสั้นเพื่อเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การลาศึกษาต่อยังสามารถได้รับเงินเดือนด้วย นอกจากนี้ยังมีการจัดอบรมภายในโรงพยาบาลอย่างสม่ำเสมอให้แก่พยาบาลเพื่อฝึกฝนทักษะทางการพยาบาล เช่น เรื่องการกู้ชีพผู้ป่วย การบริหารยา การบริหารความเสี่ยงด้านการติดเชื้อ ซึ่งสามารถเห็นได้อย่าง

เป็นรูปธรรม ดังนั้น จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เกิดความรู้สึกว่าได้รับการพัฒนาทางวิชาการและมีความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยบำรุงรักษาในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นด้านสวัสดิการ อาจเพราะว่าโรงพยาบาลที่ทำการศึกษานี้เป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ประกอบกิจการมานานกว่าร้อยปี ถือเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงและเป็นที่น่าเชื่อถือ อีกทั้งมีการประกาศวิสัยทัศน์ พันธกิจตลอดจนนโยบายการทำงานให้พนักงานได้รับทราบอย่างชัดเจน ทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานที่องค์กรนี้มี อย่างไรก็ตาม ในด้านการสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจนั้นยังมีผู้ตอบว่าไม่แน่ใจถึงร้อยละ 32 อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังในเรื่องค่าตอบแทนเช่น โบนัส แต่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ เนื่องจากองค์กรนี้เป็นโรงพยาบาลแบบไม่มุ่งแสวงหากำไร ทำให้การพิจารณาเงินโบนัสเป็นตามส่วนของรายได้ของโรงพยาบาลซึ่งอาจจะไม่สูงเท่าโรงพยาบาลเอกชนแห่งอื่นๆ ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจกับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลและเงินเดือนนั้น ในขณะที่ค่าตอบแทนค่าเวรและค่าล่วงเวลานั้นมีผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าเหมาะสมรวมกันถึงร้อยละ 45 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะมีการเปรียบเทียบอัตราค่าตอบแทนกับพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งอื่นที่สูงกว่า ประกอบกับค่าครองชีพที่สูงมากในปัจจุบัน จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ได้ไม่เพียงพอ โรงพยาบาลอาจมีการพิจารณาเพิ่มเงินค่าตอบแทน โดยเฉพาะในกลุ่มที่ทำงานมาเป็นเวลานานเพื่อสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กร นอกจากนี้ เมื่อถามว่า “ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้ยาวนานเท่าที่ท่านต้องการ” พบว่าประมาณหนึ่งในสามไม่แน่ใจ อาจเป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ มากกว่าครึ่งหนึ่งมีอายุน้อยกว่า 30 ปี จึงเป็นวัยที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงถ้ามีทางเลือกที่ดีหรือรายได้ที่ดีกว่า ซึ่งในการศึกษาของปริญญา (2550) ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจต่ออัตราการเข้าออกของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท บิวคคอร์เนออร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการเข้าออกของพนักงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เงินเดือนและโบนัส

การทำงานในองค์กรขนาดใหญ่เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญเพราะเป็นผู้ที่สามารถให้ความช่วยเหลือหรือเป็นที่ปรึกษาได้ ค่าเฉลี่ยของคะแนนใน 2 ด้านนี้มีค่าระดับปานกลาง (3.64 ± 0.78 และ 3.63 ± 0.72) กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาลที่จบจากวิทยาลัยของโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ จึงทำให้รู้จักกันมาก่อนเนื่องจากเป็นรุ่นพี่ รุ่นน้องในสถาบัน จึงทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ส่วนคะแนนความเห็นต่อหัวหน้าแผนก โดยรวมทุกข้อมีคะแนนสูง ยกเว้น “หัวหน้าแผนกมักไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน” ที่มีคะแนนเฉลี่ยเพียง 2.52 แสดงให้เห็นว่าในประเด็นนี้น่าจะต้องมีการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารเพื่อให้มีผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้ามีความเข้าใจกันมากขึ้น

ความเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงพยาบาล พบว่า ถึงแม้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แต่ในประเด็นความปลอดภัยและความเสี่ยงของสถานที่แยกชยะนั้น มีถึงหนึ่งในสามของผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่แน่ใจถึงความปลอดภัยและความเสี่ยงของสถานที่แยกชยะภายในแผนกชยะส่วนใหญ่เป็นชยะชนิดติดเชื้อซึ่งการแพร่กระจายเชื่อนั้นได้ทั้งการสัมผัสและกระจายในอากาศจึงอาจเป็นเหตุให้มีความกังวลในเรื่องความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านบำรุงรักษาที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะ หากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการทำงานไม่มีความปลอดภัยอาจจะเป็นสาเหตุให้ตัดสินใจเปลี่ยนงานได้

แรงจูงใจในการศึกษานี้ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น ซึ่งมี 5 มิติ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบความก้าวหน้าและโอกาสเจริญก้าวหน้า ซึ่งปัจจัยกระตุ้นนี้จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นคะแนนในส่วนนี้มีค่ามาก หมายความว่า พยาบาลมีความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง และอีกปัจจัยหนึ่งคือปัจจัยบำรุงรักษา มี 6 มิติ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน นโยบายหลักขององค์กร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พยาบาลยังคงทำงานอยู่และยังรักษาไว้ไม่ให้ลาออก หากไม่มีสิ่งเหล่านี้หรือไม่ได้จัดทำให้ อาจส่งผลให้พยาบาลไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษานี้จะพบว่าพยาบาลมีความไม่พึงพอใจในด้านสวัสดิการมากที่สุดอย่างไรก็ตามการที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ดังนั้นจึงองค์กรต้องหาทางสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน

“ จากผลการศึกษานี้ พบว่า บางด้านควรมีการปรับปรุงแก้ไข เพราะอาจจะยังไม่เพียงพอกับความต้องการของพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ เช่น”

1. ปัจจัยกระตุ้น เช่น มีการส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงให้มากขึ้นโดยเพิ่มระยะเวลาจากเดิม 3 เดือนเป็นอย่างน้อยหนึ่งปีที่ต้องดูแลพยาบาลจบใหม่ ควรมีการเปิดโอกาสให้พยาบาลได้มีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกทีมคุณภาพต่างๆ ให้เท่าเทียมกันและการอธิบายวิธีการประเมินผลการทำงานให้เข้าใจความหมายที่ตรงกันลดปัญหาความเข้าใจผิดเรื่องการประเมินไม่เป็นธรรม

2. ปัจจัยบำรุงรักษา ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พยาบาลเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในแผนการปฏิบัติงานพยาบาลและแผนงานที่สำคัญของแผนก ส่วนในด้านสวัสดิการเดือน ค่าตอบแทนค่าเวรและค่าล่วงเวลา ผู้บริหารควรมีการพิจารณาปรับปรุงค่าตอบแทนให้ดีขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งต่อไปอาจมีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2536). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กิตติพงษ์ เลิศเลี้ยงชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัททวไลหะไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- กรองจิตต์ พรหมรักษ์. (2525). *แรงจูงใจในการทำงานบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2551). *ทฤษฎีการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณกมล กิจวัฒน์ไพบูลย์. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จของพนักงานบริษัทเทอรูโม (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ธัญญนิตย์ นาคสินธุ์. (2549). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตราด*. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- นิพนธ์ ศิริธร. (2523). *พฤติกรรมองค์การกับแรงจูงใจในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์
- นพคุณ ชอบดี. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัการตลาด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- นฤมล วินิจวงษ์. (2546). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัท Infonet Thailand*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- ปริญญา ตันติเสวี (2550). *การศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจต่ออัตราการเข้าออกของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท บุ๊คคอร์เนเนอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (ภาษาอังกฤษธุรกิจเพื่อการสื่อสารนานาชาติ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.

- พะยอม วงศ์สารศรี. (2543). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์.
- พาสณา จุฬรัตน์. (2548). *จิตวิทยาการศึกษา. ภาควิชาการแนะนำและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- วาสนา กล้ารัมย์. (2553). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทท่อส่งปิโตรเลียมไทย จำกัด (แทปไลน์)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บธ.ม. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริโสภาคย์ นูรพาเดชะ. (2528). *แรงจูงใจกับการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2531). *การบริหารงานบุคคลยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ สุวรรณจิตกุล. (2547). *รวมความคิด 45 กูรู*. กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หรรษา สุขการ. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในการทำงานกับความพึงพอใจในงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัฉรา มั่นหาญ. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2544). *การวัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- อารีย์ พันธุ์มณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: ไยใหม่.
- Abraham Harold maslow, Robert frager. (1987). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publisers Inc.
- Herzberg, F (1966). *Work and the nature of man* Cleveland, OH World Book.
- Spoanulding, Chery. IL. (1992). *Motivation in the classroom*. New York: Mc Graw-Hill, Inc.





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การเภสัชกรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้จะไม่มีการเปิดเผยชื่อผู้ตอบ ดังนั้น จึงไม่มีผลกระทบใดๆต่อตัวท่าน การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการทำในภาพรวม ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลให้แก่ฝ่ายการพยาบาลเพื่อที่จะได้นำไปใช้พิจารณาในการวางแผนการบริหารงานบุคคลจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความรู้สึที่แท้จริงของท่านและโปรดทำทุกข้อ ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

กรุณาใส่เครื่องหมาย / ลงใน () ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

แบบสอบถามมี 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. อายุ.....ปี

2. ตำแหน่ง

() พยาบาล

3. แผนกที่ท่านทำงานหน่วยงาน.....

3.1 () แผนกICU 3.2 () แผนกCCU 3.3 () แผนกคลอดบุตร 3.4 () แผนกเด็กแรกเกิด

3.5 () แผนกผ่าตัด

3.6 () แผนกผู้ป่วยใน 10

3.7 () แผนกผู้ป่วยใน 11

3.8 () แผนกผู้ป่วยใน12

3.9 () แผนกผู้ป่วยใน 14

3.10 () แผนกผู้ป่วยใน 15

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการทำงานและสิ่งแวดล้อมในองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับ ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1.ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการ พยาบาลตามเป้าหมายที่ท่านตั้งไว้					
2.เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านไม่สามารถแก้ไข ปัญหาได้ด้วยตัวเอง					
3.ท่านคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ					
4.ท่านมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่					
5.ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ผู้ร่วมงานมีส่วนส่งเสริมให้งานของ ท่านประสบผลสำเร็จ					
ด้านการยอมรับนับถือ					
6.ท่านไม่ได้เป็นสมาชิกทีมคุณภาพ(เช่นPCT,EBP,QA) ที่นอกเหนือจากงานประจำที่ทำอยู่					
7.ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่านเป็นที่ยอมรับ ของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน					
8.เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและชื่นชมในผลงาน ของท่าน					
9.ท่านสามารถให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานที่มาขอ คำปรึกษาได้					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
10.ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้า					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
11.งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์					
12.ท่านทำงานมากเกินไปกว่าหน้าที่ต้องรับผิดชอบ					
13.ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพท่านได้อย่างเต็มที่					
14.ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีขอบเขตที่ชัดเจน					
15.ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นให้มีสุขภาพดีขึ้น					
ด้านความรับผิดชอบ					
16.ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย แม้ว่าจะพบปัญหา					
17.ท่านได้รับอำนาจอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
18.โรงพยาบาลมีกฎระเบียบของการทำงานที่เคร่งครัด ทำให้ไม่สามารถพัฒนางานได้					
19.ท่านมีโอกาสในการร่วมกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้เอง					
20.ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานที่สำคัญและเร่งด่วนที่หัวหน้ามอบหมายให้เสมอ					
ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเจริญก้าวหน้า					
21.ถึงแม้ท่านจะขยันและตั้งใจทำงานอย่างมาก ก็ไม่ทำให้ได้รับการปรับตำแหน่งขึ้นได้โดยง่าย					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
22. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่าน ได้รับการประเมินอย่างยุติธรรม					
23. ท่านได้รับโอกาสให้เข้าร่วมประชุม/อบรม เพื่อพัฒนา งานที่ท่านปฏิบัติอยู่สม่ำเสมอ					
24. ท่านได้รับโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ได้รับ					
25. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและให้โอกาสท่านใน การศึกษาต่อ					
ด้านความมั่นคงในงาน					
26. หากเกิดปัญหาขณะปฏิบัติงาน ท่านมั่นใจว่าจะ ได้รับการคุ้มครองดูแลจากองค์กร					
27. ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคง					
28. ท่านไม่มั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้ยาวนานเท่าที่ ท่านต้องการ					
29. ท่านได้รับการสนับสนุนทางด้านขวัญกำลังใจเป็น อย่างดี					
30. ท่านคิดว่าเมื่อท่านต้องการโยกย้าย หน่วยงานท่าน จะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรม					
ด้านนโยบายหลักขององค์กร					
31. องค์กรมีนโยบายและระเบียบปฏิบัติงานที่ไม่เอารัด เอาเปรียบต่อพนักงาน					
32. องค์กรมีนโยบาย มาตรการ วิธีการในการสร้างขวัญ และกำลังใจให้พนักงาน					
33. องค์กรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานร่วมแสดง ความคิดเห็นต่อการพัฒนาและปรับปรุงงานในหน่วยงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
34.องค์กรของท่านมีนโยบายและระเบียบในการปฏิบัติงานที่เอื้อให้การทำงานสะดวกขึ้น					
35.องค์กรมีนโยบายและการบริหารงานที่ไม่ชัดเจน					
ด้านหัวหน้าแผนก 36. หัวหน้าแผนกมักไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
37.หัวหน้าแผนกมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
38.หัวหน้าแผนกมีวิธีการแก้ไขปัญหาในหน่วยงานด้วยความเหมาะสม					
39.หัวหน้าแผนกมักตักเตือนเมื่อท่านทำผิดต่อหน้าผู้อื่นเสมอ					
40.หัวหน้าแผนกเปิดโอกาสให้ท่านได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ได้อย่างเต็มที่					
ด้านเพื่อนร่วมงาน 41.เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีไม่แบ่งพวก					
42.เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่านที่มีอยู่					
43.เมื่อท่านมีความจำเป็นที่ต้องจะแลกเปลี่ยนเพื่อนร่วมงานของท่านมีความเต็มใจที่จะให้แลกเปลี่ยน					
44.เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกี่ยวกับงานด้วยดี					
45.เพื่อนร่วมงานมักให้ท่านทำงานแทนเสมอ					
ด้านสวัสดิการ 46.สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสม					
47.เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
รับผิดชอบอยู่					
48.องค์กรมีการจัดกิจกรรมด้านกีฬาและสังคมไม่ เพียงพอกับพนักงาน					
49.สวัสดิการเกี่ยวกับวันหยุด เช่น วันลา วันพักร้อน วันหยุดประจำปีมีความเหมาะสม					
50.ค่าตอบแทนค่าเวร และค่าล่วงเวลามีความเหมาะสม					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
51.สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นสัดส่วนเหมาะสม กับการปฏิบัติงาน					
52.องค์กรจัดหาอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงาน เช่น โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
53.ท่านมีความรู้สึกที่สถานที่แยกขยะในแผนกมีภาวะ เสี่ยงสูงและไม่มีความปลอดภัย					
54.มีสาธารณูปโภคพื้นฐานต่างๆเช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ สะอาด ห้องอาหารอย่างเหมาะสม					
55.ในหน่วยงานของท่านมีการจัดระบบโทรศัพท์ โทรสารที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน					

โปรดระบุความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของท่านเพื่อใช้ในการปรับปรุงในด้านต่างๆให้ดีขึ้นกว่าใน
ปัจจุบัน

.....



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อชื่อสกุล	นางสาวปาริฉัตร บุญช่วย
วันเดือนปีเกิด	28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2521
สถานที่เกิด	เพชรบูรณ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	19 อาคารราชัยวิถี ถนนสาทรใต้ แขวงยานนา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	พยาบาลวิชาชีพ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ 27 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนา เขต สาทร กรุงเทพมหานคร 10120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	พยาบาลศาสตรบัณฑิต จาก วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
พ.ศ. 2556	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการองค์การเภสัชกรรม) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

