

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

Factors Affecting the Morale on Work Performance of the Officers in Mahasarakham Hospital

บุญมา อัครแสง¹ เรืองยศ จันทรสามารถ² รังสรรค์ สิงห์เลิศ³ ศักดิ์พงศ์ หอมหวล⁴
Boonma Akrasang,¹ Ruengyot Chandrarasamart,² Rungson Singhalert³
and Sakpong Hoomheun⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ **ประการแรก**เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน **ประการที่สอง** เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ **ประการที่สาม**เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ และ**ประการที่สี่**ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม จำนวน 282 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและแบบง่าย เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.93 การวิเคราะห์ข้อมูลแสดงเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการถดถอยเชิงเส้นตรงแบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม มีจำนวน 6 ปัจจัย คือ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.654 ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ โรงพยาบาลมหาสารคาม

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ ศษ.ด.(ประชากรศึกษา) อาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

⁴ กษ.ด. (การศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น) อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ABSTRACT

The objectives of this study were to analyze the factors affecting the morale on work performance, to determine and compare the morale level of the officers in Maha Sarakham hospital, and also to find the suggestions for morale improvement of the officers in Maha Sarakham hospital. The sample subjects were 282 officers in Maha Sarakham hospital, they were selected by stratified random sampling and simple random sampling techniques. The data were collected by a rating-scale questionnaire with .93 reliability value. The research statistics used were percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient and linear regression.

The finding indicated that 6 factors affected the work performance of the officers in Maha Sarakham hospital were salary, working environment, success in work, administration, respectfulness and responsibility. The value of multiple correlation coefficient was .654. It revealed that the morale level of the officers in Maha Sarakham hospital was high.

Keyword: Work Performance Factors Affecting Morale Maha Sarakham Hospital

บทนำ

ขวัญและกำลังใจของทุกคนหรือกลุ่มคนในหน่วยงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และจะช่วยให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการคือมีความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความเสียสละ และรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ (แสวง ศิริพัฒน์, 2544 : 16) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ก็คือขวัญของบุคคลและหมู่คณะนั่นเอง เพราะว่าขวัญและกำลังใจของบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่มีความสุขเพียงใดที่ขวัญของบุคคลและหมู่คณะสูง ผลงานก็จะสูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดบุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย

แนวความคิดที่เกิดขึ้นจากความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากรซึ่งหมายถึงความเข้าใจเกี่ยวกับคนประการหนึ่งคือ คนมีความต้องการด้านจิตใจและความต้องการด้านสังคมที่ ต้องมีการตอบสนอง (ซึ่งบางอย่างอาจตอบสนองได้ด้วยเงิน)

ควบคู่อยู่ด้วย ความต้องการเหล่านี้มีความสำคัญต่อคนไม่น้อยและเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ (งษ์ชัย สันติวงษ์, 2539 : 63) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองที่เหมาะสมย่อมสร้างความพึงพอใจและขวัญกำลังใจที่ดี การที่บุคคลในองค์การมีขวัญกำลังใจดีในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การรู้สึกว่าตนเองและองค์การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกมีความภาคภูมิใจในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในองค์การ (พัชร ศรีสังข์, 2534 : 33) ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

โรงพยาบาลมหาสารคามก็เช่นเดียวกันกับองค์การอื่นๆ ที่ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน จึงได้มีการประกาศนโยบายคุณภาพแก่สาธารณชนคือ โรงพยาบาลมหาสารคามมุ่งมั่นที่จะให้บริการที่ดีเลิศแก่ผู้รับบริการ ด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ และได้มาตรฐานของการบริการโรงพยาบาลระดับสากล ซึ่งโรงพยาบาลมหาสารคามได้ดำเนินกิจกรรมมากมายเพื่อให้นโยบายบรรลุเป้าหมาย ด้วยการปรับปรุงคุณภาพการบริการตามมาตรฐาน ISO 9002 แล้วขยายผลสู่การรับรองมาตรฐานโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) โดยผู้บริหารโรงพยาบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็น

ผู้ปฏิบัติให้นโยบายบรรลุเป้าหมาย จึงมีกิจกรรมพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล ด้วยการจัดอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ พร้อมทั้งดำเนินกิจกรรมตามความรู้ที่ได้รับการอบรม โดยเริ่มจากกิจกรรมพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD) ที่มุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทำกิจกรรม 5ส ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานในการดูแลรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน โดยแบ่งออกเป็น สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการบริการ ทั้งกิจกรรม พฤติกรรมบริการสู่ความเป็นเลิศ (Excellent Service Behavior : ESB) ที่มุ่งเน้นให้ผู้มารับบริการได้รับบริการที่ดีและมีความพึงพอใจ

จะเห็นได้ว่าโรงพยาบาลมหาสารคามได้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพเกิดขึ้นมากมายนอกเหนือจากงานบริการที่มีอยู่ เจ้าหน้าที่ที่มีปริมาณงานมากขึ้นและต้องได้คุณภาพงานตามมาตรฐานที่ต้องการ จึงมักจะมีผู้กล่าวถึงขวัญกำลังใจและให้ความสำคัญว่า กิจกรรมต่างๆ จะสำเร็จลุล่วงได้ เจ้าหน้าที่ที่ต้องมีขวัญกำลังใจที่ดี จึงจะทำให้เกิดความพยายาม ความมุ่งมั่น มีความหวังที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย หากขวัญกำลังใจไม่ดี ก็จะทำให้การปฏิบัติงานด้วยความห่อเหี่ยว เหนื่อยหน่ายและหมดกำลังใจ ซึ่งอาจส่งผลให้กิจกรรมต่างๆ ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

การเพิ่มขวัญกำลังใจให้เจ้าหน้าที่จึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งของโรงพยาบาลมหาสารคามที่ได้จัดทำขึ้น สำหรับใช้ในการบริหารงานให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยมีเป้าหมายให้เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามมีความพร้อมที่จะให้บริการอย่างเต็มที่ มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี มีความรู้ความสามารถและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แต่เนื่องจากโรงพยาบาลมหาสารคามมีเจ้าหน้าที่หลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน พนักงานของรัฐ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งแต่ละประเภทก็จะมีสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับแตกต่างกันไป และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

ก็มีหลากหลายวิชาชีพ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล นักวิชาการด้านต่างๆ ผู้ช่วยเหลือคนไข้ รวมถึงคนงาน แต่ละวิชาชีพ แต่ละตำแหน่งก็มีฐานะทางสังคมและความสำคัญในโรงพยาบาลมหาสารคามแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถที่แตกต่างกัน อีกทั้งลักษณะของผู้ในระดับต่างๆ วิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกต่างๆ ที่มีต่อโรงพยาบาลมหาสารคาม การเปลี่ยนแปลงของระบบบริการสุขภาพที่อาจมีผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ทั้งด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป แม้แต่ปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาครอบครัว ก็อาจเป็นตัวแปรที่ส่งผลถึงขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

จากการเปลี่ยนแปลงของระบบดังกล่าวซึ่งส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและบุคลากรในระบบบริการสุขภาพรวมทั้งโรงพยาบาลมหาสารคาม ทำให้โรงพยาบาลมหาสารคามต้องมีการปรับปรุงพัฒนาในด้านต่างๆ มากมาย เพื่อให้เป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน และโรงพยาบาลได้เล็งเห็นความสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นตัวแปรหลักในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล แต่เนื่องจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามมีความแตกต่างกันในด้านต่างๆ มากมายดังที่กล่าวมาแล้วทำให้ไม่สามารถกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ งานของเจ้าหน้าที่ได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม และปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อระดับขวัญของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามในการปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาลมหาสารคาม นำไปปรับปรุงสภาพการทำงาน และพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลมหาสารคามให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเจ้าหน้าที่
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง
2. เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
3. ปัจจัย 11 ด้าน มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

ขอบเขตการวิจัย

1. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - 1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1.1 ตัวแปรกลุ่มเปรียบเทียบ ได้แก่ ประเภทของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยถือเป็นหนึ่งตัวแปรจำแนกเป็น
 - 1) แพทย์และทันตแพทย์
 - 2) พยาบาล
 - 3) ข้าราชการและพนักงานของรัฐอื่น
 - 4) ลูกจ้างประจำ
 - 5) ลูกจ้างชั่วคราว
 - 1.1.2 ตัวแปรกลุ่มศึกษาความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71-79) ได้แก่

ปัจจัยกระตุ้น

- 1) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 2) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

- 3) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ
- 4) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ
- 5) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยค้ำจุน

- 1) ปัจจัยด้านเงินเดือน
 - 2) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร
 - 3) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
 - 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
 - 5) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม มีทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้

- 1.2.1 ความผูกพันกับองค์กร
- 1.2.2 เจตคติในการปฏิบัติงาน
- 1.2.3 ความสามัคคี

วิธีดำเนินการวิจัย

ดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม จำนวน 957 คน (โรงพยาบาลมหาสารคาม, 2551 : 7)
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม จำนวน 282 คนโดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากรตามสูตรของ ทาโรยามาเนะ (Taro Yamane, 1973 : 727 ; อ้างถึงในรังสรรค์สิงห์เลิศ, 2551 : 70)

3. การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ แล้ว ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลากโดยการกำหนดหมายเลขกำกับรายชื่อประชากรกลุ่มประชากร แล้วจับสลากหมายเลขออกให้เหลือประชากรเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง คือ 282 คน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการศึกษาทฤษฎี

แนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อคำถามเกี่ยวกับประเภทของเจ้าหน้าที่ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม จำนวน 10 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้าน ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 102-103)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยวัดจากพฤติกรรม 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความสามัคคี โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 102-103)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีวิธีการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจเพื่อให้ได้แนวคิดรวบยอดที่เกี่ยวข้องแล้วนำมากำหนดเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551 : 107-135)

3. สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามกรอบแนวคิดในการวิจัยที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ความเหมาะสม และความถูกต้อง

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้อง ความถูกต้อง ชัดเจนของภาษา

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาเพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาและเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามโดยพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยวิธีการ IOC (Index of Item-Objective Congruence) เลือกคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญเสนออาจารย์ที่ปรึกษาทางวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

8. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบคุณภาพด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน และหาอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มคะแนนสูงและกลุ่มคะแนนต่ำ ทดสอบเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ t-test เป็นรายข้อ โดยนำข้อที่มีคะแนน t ตั้งแต่ 1.734 ขึ้นไปมาเป็นข้อคำถาม ส่วนข้อที่มี t ต่ำกว่านี้ผู้วิจัยจะตัดทิ้ง (ทุกข้ออยู่ระหว่าง 1.75-8.53) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวผู้ศึกษาวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามถึงผู้อำนวยการ



การโรงพยาบาลมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

2. ทำความเข้าใจในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยอธิบายวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ช่วยวิจัย จำนวน 7 คน
3. ผู้วิจัยและผู้ช่วยในการวิจัย ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ริงส์เวิร์ค สิงห์เลิศ, 2551 : 186-188)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 เปรียบเทียบประเภทตำแหน่งของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ ได้แก่ F-test (One - Way ANOVA) ผู้วิจัยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และถ้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc test) ด้วยวิธี LSD
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามโดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด
5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์เนื้อหา สรุปประเด็นเรียงลำดับความถี่ และสรุปในเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 282 ตัวอย่าง มีตำแหน่ง พยาบาล คิดเป็นร้อยละ 42.20 ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 21.30 ตำแหน่งลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 17.70 ตำแหน่ง ข้าราชการและพนักงานของรัฐอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 10.30 ตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์ คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ
2. ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยระดับขวัญกำลังใจ จากมากไปน้อย คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านความสามัคคี และด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน
3. เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ระหว่างประเภทตำแหน่ง ทั้ง 5 ประเภท คือตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์ พยาบาล ข้าราชการและพนักงานของรัฐอื่นๆ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว พบว่า ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน (X_7 Beta = .344) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_{10} Beta = .344) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_2 Beta = .288) ปัจจัยด้าน การปกครองบังคับบัญชา (X_{11} Beta = -.280) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (X_3 Beta = -.186) และปัจจัยด้าน ความรับผิดชอบ (X_5 Beta = .176) เขียนสมการทำนายได้ดังนี้

$$Y = 2.970 + .021 X_1 + .289 X_2 + (-.169 X_3) + (-.016 X_4) + .157 X_5 + (-.093 X_6) + .285 X_7 + (-.128 X_8) + .055 X_9 + .227 X_{10} + (-.287 X_{11})$$

ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 11 ตัวแปร มีความสัมพันธ์
พหุคูณกับ ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล
มหาสารคาม (y) เท่ากับ 0.654 ($R=0.654$) แสดงว่า ตัวแปร
อิสระทั้ง 10 ตัวแปรรวมกันมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจ
ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ปานกลาง คือ ร้อยละ
65.40

ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 11 ตัวแปร มีผล ต่อการ
เปลี่ยนแปลง หรือการผันแปรกับขวัญกำลังใจ ของเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลมหาสารคาม(y) เท่ากับ 0.428 ($R^2=0.428$)
แสดงว่าตัวแปรอิสระ 11 ตัวแปรสามารถอธิบายขวัญกำลังใจ
ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ได้ร้อยละ 42.80

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล มหาสารคาม

ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนก
เป็นรายด้าน พบว่า ระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากทั้ง 3
ด้าน คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านความสามัคคี และ
ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน จากผลดังกล่าวจึงไม่เป็นไปตาม
สมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเป็นได้ว่าการบริหารงานของ
โรงพยาบาลมหาสารคาม นั้น ผู้บริหารได้มีการดำเนินนโยบาย
ในการพัฒนาบุคลากร และมีการสนับสนุน ส่งเสริมการ
ทำงานให้มีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ทุกคน
เพื่อบริการประชาชนให้ดีที่สุด เช่น มีการดำเนินการประชุม
ย่อยเพื่อประเมินผลการทำงานในแต่ละเดือน มีการสนับสนุน
ให้เจ้าหน้าที่ได้เข้าอบรม หรือให้ทุนการศึกษาในทุกๆ ปี และ
อื่นๆ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่
เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล จึงมีขวัญกำลังใจในระดับมาก

สอดคล้องกับผลการวิจัย ณฤมล ศรีทอง (2547 :
บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัย ค้ำจุนที่ส่งผล
ต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหา
นครราชสีมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการ

ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากมีเพียงด้านเงินเดือน
ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม จำแนกตามประเภท ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่

ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลมหาสารคาม ระหว่างประเภทตำแหน่ง พบว่า
ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่
คือ ระหว่างตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์กับลูกจ้างประจำ
โดยที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลมหาสารคามมากกว่าแพทย์และทันตแพทย์
ระหว่างตำแหน่งพยาบาลกับข้าราชการและพนักงานของรัฐ
อื่นๆ โดยที่ตำแหน่งข้าราชการและพนักงานของรัฐอื่นๆ
มีขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามมากกว่า
พยาบาลระหว่างตำแหน่งพยาบาลกับลูกจ้าง ประจำโดยที่
ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลมหาสารคามมากกว่าพยาบาล ระหว่างตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำกับลูกจ้างชั่วคราว โดยที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำ
มีขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามมากกว่า
ลูกจ้างชั่วคราวจากผลดังกล่าวจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่
กำหนดไว้ อาจเป็นได้ว่า ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลมหาสารคามนั้น เจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งนั้น
มีการปฏิบัติงานในภารกิจหน้าที่ที่แตกต่างกันไป ตามอำนาจ
หน้าที่ จึงทำให้ในแต่ละตำแหน่งที่แตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยลูกจ้างประจำ และข้าราชการ
และพนักงานของรัฐอื่นๆ เป็นกลุ่มที่มีระดับขวัญกำลังใจ
มากที่สุด เพราะตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งที่ได้รับการ
บรรจุแต่งตั้งในการปฏิบัติงานที่งานเกษียณ โดยมีความ
ก้าวหน้าตามสายระบบราชการ ที่ได้กำหนดไว้ จึงเกิดความ
ผูกพันและมีทัศนคติที่ดีต่อโรงพยาบาล มากกว่าตำแหน่ง
แพทย์และทันตแพทย์ พยาบาล และลูกจ้างชั่วคราวโดยกลุ่ม
ตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์ พยาบาล นั้น เป็นกลุ่มที่มี
วิชาชีพที่สามารถ ประกอบอาชีพเสริมหรือรับงานจากภาค
เอกชนได้ แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจะพบว่า



ในภาคเอกชนจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่ามาก จึงทำให้กลุ่มตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์ พยาบาล มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย

สอดคล้องกับงานวิจัย กฤษณา สารบรรณ (2545 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลโรงพยาบาลหนองคายที่มีตำแหน่งงานในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม มีจำนวน 6 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านเงินเดือน 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 4) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา 5) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และ 6) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านเงินเดือน มีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันด้วยภาวะเศรษฐกิจฝืดเคือง สินค้าอุปโภค บริโภคมีราคาที่สูงขึ้น มีผลกระทบต่อค่าครองชีพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทุกคนที่ต้องรับภาระค่าใช้จ่าย ที่มากขึ้น ซึ่งการได้รับเงินเดือนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม นั้น เป็นองค์ประกอบหลักสำคัญ จึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของ เจ้าหน้าที่

สอดคล้องกับแนวคิดของ สเตร้าท์และเชย์เลส (Struass and Sayles, 1960 : 119-121) ที่กล่าวว่า คนทำงานมักจะหาเหตุผลในการทำงานเพื่อหารายได้ไปใช้ในการยังชีพทางจิตวิทยาถือว่า เป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ โดยถือว่าเงินตอบสนอง ความต้องการได้ทุกชนิด

และอาชีพที่มีรายได้จะทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะนอกจากรายได้ที่จะตอบสนองความต้องการในระดับต่ำแล้ว ยังสามารถใช้ตอบสนองในระดับสูงขึ้นได้ด้วย เช่น การเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มทางสังคมต่างๆ ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ โดยใช้รายได้เป็นการสนับสนุนพื้นฐาน ทั้งนี้รายได้ในระบบราชการไทย นอกจากเงินเดือนแล้ว ยังมีสวัสดิการอื่นๆ อีกเช่น ค่าเช่าบ้านพัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น

สอดคล้องกับงานวิจัย จริญญาศักดิ์ พิระศักดิ์โณ และคณะ (2544 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ เงินเดือนเพิ่ม รองลงมา คือ มีความสุขในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการทำงาน

3.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม มีพื้นที่ในการปฏิบัติงานที่คับแคบ การจัดสัดส่วนในโรงพยาบาลยังไม่เพียงพอกับ ภาระงานที่ต้องบริการประชาชน อาจเป็นเพราะข้อจำกัดในเชิงพื้นที่และงบประมาณ จึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่

สอดคล้องกับงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัย สุนิสา หรือเจริญ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพสังกัดวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล สำนักแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ มี 5 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมใน การทำงาน

3.3 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการปฏิบัติงานทุกองค์การย่อมกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งโรงพยาบาลมหาสารคามก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่มีความมุ่งหวังในการประสบผลสำเร็จตามที่วางแผนไว้ และเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทุกคนที่ต้องมีการดำเนินงานบรรลุความสำเร็จขององค์กร จึงมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.4 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการปกครองบังคับบัญชา เป็นการบริหารงานที่ผู้ทำหน้าที่ในการบังคับบัญชาให้ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินงานตามที่ไดวางแผนการทำงานให้ให้ได้มากที่สุดไปสูเป้าหมายขององค์กร และประสบผลสำเร็จ จึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่

สอดคล้องกับงานวิจัย ทศนีย์ สุมามาลย์ (2535 : บทคัดย่อ) ศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความคาดหวังในการสูญเสียแพทย์ เฉพาะทางในโรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั้ง 3 ประเภท มีความพึงพอใจงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตัวแปรสามารถทำนาย และอธิบายการสูญเสียแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์ ได้แก่ สภาพการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ

3.5 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม นั้นได้รับแรงกระตุ้นจากการได้รับการยอมรับนับถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จึงทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานในหลายๆด้านของโรงพยาบาลสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้น

ความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้นของมาสโลว์ และทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์เบอร์ก

สอดคล้องกับงานวิจัย รีฟิสซา (Refissa, 1997 : 12 ; อ้างถึงใน ณฤมล ศรีทอง, 2547 : 50) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ที่มสุขภาพในเมืองโวลลีกา ประเทศเอธิโอเปีย ตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 152 คน ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ และพบว่าความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงาน การยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับผล การปฏิบัติงาน และรูปแบบการบริหารงานโอกาสเจริญก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.6 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ทุกคนได้รับหน้าที่ในการกิจความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ที่ต้องมีการปฏิบัติงานให้เต็มที่ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบผล สำเร็จมากที่สุด

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านความสามัคคี และด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน

2. การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ระหว่างประเภทตำแหน่ง ทั้ง 5 ประเภท คือตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์



พยาบาล ข้าราชการและพนักงานของรัฐอื่นๆ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว พบว่า ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ คือ ระหว่างตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์กับลูกจ้างประจำ โดยที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามมากกว่าแพทย์และทันตแพทย์ ระหว่างตำแหน่งพยาบาลกับข้าราชการและพนักงานของรัฐอื่นๆ โดยที่ตำแหน่งข้าราชการและพนักงานของรัฐอื่นๆ มีขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามมากกว่าพยาบาล ระหว่างตำแหน่งพยาบาลกับลูกจ้างประจำโดยที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามมากกว่าพยาบาลระหว่างตำแหน่งพยาบาลกับลูกจ้างประจำโดยที่ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวโดยที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว

เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร และด้านความสามัคคี

3. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามมีจำนวน 6 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านเงินเดือน 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 4) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา 5) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และ 6) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับสร้างเป็นสมการถดถอยได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.970 + .021 X_1 + .289 X_2 + (-.169 X_3) + (-.016 X_4) + .157 X_5 + (-.093 X_6) + .285 X_7 + (-.128 X_8) + .055 X_9 + .227 X_{10} + (-.287 X_{11})$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .052 Z_1 + .344 Z_2 + (-.186) Z_3 + (-.017) Z_4 + .176 Z_5 + (-.104) Z_6 + .344 Z_7 + (-.132) Z_8 + .063 Z_9 + .288 Z_{10} + (-.280 Z_{11})$$

เมื่อ Y และ Z = ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามดังนี้

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ควรมีการรับฟังความคิดเห็นของเจ้า หน้าที่ทุกคนในการพัฒนาโรงพยาบาล ควรมีการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการกระตุ้นการปฏิบัติงานให้ทุกหน่วยให้ได้มาตรฐานรวดเร็ว และควรปรับปรุงอุปกรณ์ ด้านคอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย

การยอมรับนับถือ ควรให้โอกาสในการทำงานเพื่อสร้างการยอมรับ ของเจ้าหน้าที่

ลักษณะของงานที่ทำ ควรมี การเพิ่มอัตรา กำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของงาน และควรกำหนดงานให้ชัดเจน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตั้งใจทำงาน

ความรับผิดชอบ ควรมีการมอบหมายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งสายงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ ได้ศึกษาต่อที่สูงขึ้นควรมีความยุติธรรมในการได้รับความก้าวหน้า และควรมีการขยายกรอบตำแหน่งงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้ามากขึ้น เช่น ให้มี ซี 8 โดยไม่จำกัดความรับผิดชอบ ของงาน

เงินเดือน ควรมีการกำหนดเงินเดือนให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรมีการกำหนดเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ของงาน และความสามารถของบุคคลควรมีการสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มสวัสดิการ โบนัส และการกำหนดขึ้นเงินเดือนผู้บริหารควรมีความยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการนำความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทุกคนไปใช้ในการพัฒนาโรงพยาบาล และสร้างจิต สำนึกในการให้บริการกระตุ้นการปฏิบัติงานให้ทุกหน่วยให้ได้มาตรฐานรวดเร็ว และมีการปรับปรุงอุปกรณ์ ด้านคอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย

2. ผู้บริหารควรให้โอกาสเจ้าหน้าที่ในการทำงานเพื่อสร้างการยอมรับ ของเจ้าหน้าที่
3. ควรมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจของงาน ในแต่ละส่วนงาน
4. ควรมีการมอบหมายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง สายงาน ชัดเจน
5. ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ ได้ศึกษาต่อที่สูงขึ้น และมีความยุติธรรมในการได้รับความก้าวหน้า
6. ควรมีการกำหนดเงินเดือนให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน กำหนดเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ของงาน และความสามารถของบุคคล และ ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มสวัสดิการ โบนัส
7. ควรมีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน ให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีการประชาสัมพันธ์ สื่อสารให้เจ้าหน้าที่ได้รับรู้ทุกคนและถือปฏิบัติ
8. ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรม หรือโครงการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานเป็นประจำ
9. ควรมีการปรับปรุง อาคาร สถานที่ให้มีความเหมาะสม ไม่แออัด อาคารมีความเหมาะสม มีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบน่าอยู่
10. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับปัญหาที่กระทบต่อการทำงาน ควรมีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย มีความยุติธรรม เท่าเทียมกัน ในการบังคับบัญชา และ ผู้บังคับบัญชาควรมีการสื่อสาร ภายในสายงานให้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา สารบรรณ. (2545). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จรัญศักดิ์ ไพร์ศักดิ์โสภณ และคณะ. (2546). **สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน กระทรวงสาธารณสุข**. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 5. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ทัศนีย์ สุมาลย์. (2535). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความคาดหวังในการสูญเสียแพทย์เฉพาะทางในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). **การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ณฤมล ศรีทอง. (2547). **ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พัชรี ศรีสังข์. (2534). **สภาพปัญหาสุขภาพจิตของบุคคลในองค์กร**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ประสานมิตร.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. มหาสารคาม : สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุนิสา หรือเจริญ. (2545). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพสังกัดวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล สำนักแพทย์ กรุงเทพมหานคร**. ปรินญาณินธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- แสง ศรีพัฒน์. (2544). **ขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดหนองบัวลำภู**. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- Herzberg, Frederrick, Barnard, Mansner. and Synderman, Barbara. (1959). **The Motivation to Work**. New York : John Wiley.
- Strauss, George and Leonard R. Sayles. (1960). **Personal the Human Problems of Management**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

