

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล
กรณีศึกษา โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสระบุรี

NURSE'S MOTIVATION AFFECTING
WORKING PERFORMANCE, A CASE STUDY OF
COMMUNITY HOSPITALS IN SARABURI PROVINCE



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2558

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**NURSE'S MOTIVATION AFFECTING
WORKING PERFORMANCE, A CASE STUDY OF
COMMUNITY HOSPITALS IN SARABURI PROVINCE**



**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS MANAGEMENT
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานที่ 2015 ศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2015

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล
กรณีศึกษา โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสระบุรี
NURSE'S MOTIVATION AFFECTING WORKING
PERFORMANCE, A CASE STUDY OF COMMUNITY
HOSPITALS IN SARABURI PROVINCE

นักศึกษา

นางสาวจิตราพร พูลพิง

รหัสประจำตัว

55671510

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร. กุศลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ	ลายมือชื่อ
รองศาสตราจารย์ ดร. กุศลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วอนชนก ไชยสุนทร	
รองศาสตราจารย์ ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์	

วัน/เดือน/ปีที่สอบ 30 มกราคม 2558 เวลา 13.00 – 13.30 น.

สถานที่สอบ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ ชั้น 4 ห้องประชุม AMC 2

วิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร. อำนวย แสงโนรี)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

วันที่...21...เดือน...พฤษภาคม...พ.ศ. 2558

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ขึ้นด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล
นักศึกษา	กรณีศึกษา โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสระบุรี
รหัสนักศึกษา	นางสาวจิตรราพร พูลเพ็ง
ปริญญา	55671510
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
พ.ศ.	บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	2558
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร

บทคัดย่อ

วิชาชีพพยาบาลต้องมีความเสียสละอดทนพร้อมที่จะเผชิญความทุกข์โศกและสภาพที่ไม่สวยงาม ในขณะที่เดียวกันยังต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงต่อชีวิตผู้ป่วยที่อยู่ในความดูแล ต้องให้การช่วยเหลือผู้ป่วยตลอดเวลา 24 ชั่วโมง ต้องทำงานเป็นกะ 3 ช่วงเวลา กระทบวงจรการหลับนอนของคนตามธรรมชาติ ต้องปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนที่มีการใช้ระบบประกันคุณภาพและมีโครงการของรัฐที่สนับสนุนการเข้ารับบริการทำให้มีผู้รับบริการจำนวนมาก พยาบาลจึงมีโอกาสเกิดความเครียดสูง ขาดซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จของงานในท้ายที่สุด ดังนั้นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสระบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรจำนวน 370 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย พร้อมทั้งทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากรด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระหว่าง 16 – 20 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท และปฏิบัติงานอยู่แผนกงานผู้ป่วยใน ส่วนผลการศึกษาด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชากรมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สำหรับผลการศึกษาแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูง โดยรวมให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชากรมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับทั้ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานค่าเฉลี่ย เท่ากับด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนกงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชากรที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจูน ด้านเงินและสวัสดิการในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

การศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นคือ หัวหน้าแผนกงานหรือผู้บริหารควรมีการยกย่อง ชมเชย ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดี เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติ อีกทั้งงานผู้ช่วยในเป็นงานที่ต้องทำงานเป็นกะ 3 ช่วงเวลา มีการผลัดเปลี่ยนเวรส่งต่องานกัน องค์กรควรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม แก้ปัญหาพร้อมกัน จนงานประสบความสำเร็จและมีการสรุปผลความสำเร็จให้ทุกคนในแผนกรับรู้ร่วมกัน และองค์กรควรจัดสวัสดิการให้กับพยาบาลที่ไม่ได้รับการบรรจุเข้าเป็นข้าราชการให้ทัดเทียมกับพยาบาลที่เป็นข้าราชการ เช่น มีที่พักอาศัย ที่จอดรถ หรือบริการสาธารณูปโภคให้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้จำนวนหนึ่ง อีกทั้งอาจกำหนดให้สามารถลางานได้จำนวนวันเท่ากับจำนวนวันที่ข้าราชการสามารถลางานได้อีกด้วย

Title	Nurse’s Motivation Affecting Working Performance, A Case Study of Community Hospitals in Saraburi Province
Student	Ms. Jittraporn Poolpeng
Student ID	55671510
Degree	Master in Business Administration
Major	Business Administration
Year	2015
Advisor	Associate Professor Dr. Kulkanya na pompech
Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Wornchanok Chaiyasoonthorn

ABSTRACT

“Nurse” is the profession personnel who is always devoting, preparing for the worse and at the same time is holding the greatest responsibility of patients’ lives in their hands. Without a doubt, nurses are required to work twenty four hour a day, seven days a week, four week a month, and twelve months a year through. With the current Health Insurance policies and projects launched by the Government in Thailand which encourage people to receive proper treatment from community hospitals, nurses are facing high demand of the increased number of patients who have high expectations in not only the nurses performance in their profession as a nurse but also level of services they have to deliver. These may cause stress, lack of work motivation, lowered their satisfaction in their career and eventually negatively affect their work. Therefore, building and keeping the nurses inspired is essentially important. This study focuses on nurse’s motivation affecting working performance. The information will be collected based on survey of 370 nurses who work at community hospitals in Saraburi Province. The statistics to be analyzed are frequency, percentage, and average. And testing the difference between the averages of population by one-way analysis of variance method.

The result was that the majority of the populations are registered nurses the age ranged of 31 – 40 years old with working experience between 16 to 20 years. Their average monthly income is THB 20,001 – 30,000 working in Inpatient Department. According to the results of the study of the main motivation factor. Overall, the populations have the motivation in an important high level.

When considering it was found that, the populations were motivated to work at a high level in all 5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

sides, the success of work, job description, responsibility, to be respected and the progress in the job. For the sustaining motivation factor. Overall, the populations have the motivation in an important high level too. When considering it was found that the populations were motivated to work at a high level in all 5 sides, the personal relationship, policy and management, the security of work, environment of work and income and welfare. For the analysis of the relationship between personal factors and motivation affect was found that the populations with the different ages, work experiences, monthly income and department couldn't cause the different in work motivation in statistical significance. But when considering inside it was found that the populations with the different ages, work experiences and monthly income could cause the different in income and welfare side belong to the sustaining motivation factor in statistical significance.

Based on this study, there are suggestions and guidelines to have more motivated working environment as well as more effective and efficient of the nurses' performances. First and foremost, the department heads and/or the management should provide immediate and positive appraisal and recognition once a task is well-completed. This is to make them proud of themselves and of what they are doing. In addition, because there are three working shift a day in Inpatient Department, the nurses have to do the handover. Thus, 'Teamwork' is significantly important. The organization should encourage team work no matter when it comes to their everyday tasks and problem solving issues. It is also equally important to show and share with them the successful and positive results of working as a team. Lastly, equal welfares should be extended to all nurses regardless of their employment status; in other words, whether or not they are Government employed. For example, accommodations with free electricity and water as well as parking space are provided. They are entitled to reimburse a certain amount for medical care and to have the same number of holidays or days off as other nurses who are Government employed.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ ดร.กฤตัญญา ณ ป้อมเพ็ชร ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา แก้ไข และช่วยเหลือเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำตลอดจนช่วยเหลือแนะนำข้อบกพร่อง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านของวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ นอกจากนี้ยังขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านของวิทยาลัยที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานและให้คำแนะนำ

ขอขอบคุณ พี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ ที่ร่วมชั้นเรียนในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต และเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ที่บริษัทอินโนวิซโซลูชั่นส์ ที่คอยให้คำแนะนำ ให้กำลังใจและให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาตลอดมา รวมทั้งขอขอบคุณพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี ที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์สำหรับการค้นคว้าอิสระนี้

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนการศึกษาจนสามารถสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

จิตรราพร พูลเพ็ง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	I
ABSTRACT	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	XI
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	3
1.5 นิยามศัพท์.....	3
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 ความหมายของแรงจูงใจ.....	5
2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก.....	7
2.3 กรอบแนวความคิด.....	9
2.4 วรรณกรรมหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.5 วิธีการดำเนินงานวิจัย	12
บทที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี.....	16
3.1 โรงพยาบาลชุมชนแก่งคอย.....	16
3.2 โรงพยาบาลชุมชนคอนพุด.....	17
3.3 โรงพยาบาลชุมชนบ้านหมอ.....	17
3.4 โรงพยาบาลชุมชนมวกเหล็ก.....	20
3.5 โรงพยาบาลชุมชนวังม่วงสัทธิธรรม.....	21

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 โรงพยาบาลชุมชนวิหารแดง	21
3.7 โรงพยาบาลชุมชนเสาไห้	25
3.8 โรงพยาบาลชุมชนหนองแค	25
3.9 โรงพยาบาลชุมชนหนองแซง	28
3.10 โรงพยาบาลชุมชนหนองโดน.....	28
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	33
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร.....	33
4.2 แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของประชากร	35
4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานของประชากร	44
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ.....	61
5.1 สรุป.....	61
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	62
5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	63
บรรณานุกรม.....	64
ภาคผนวก.....	67
ประวัติผู้เขียน.....	74

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 จำนวนพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี.....	13
4.1 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามอายุ.....	33
4.2 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามประเภทการทำงานในตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ.....	34
4.3 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท).....	34
4.4 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามแผนกงาน.....	35
4.5 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ.....	36
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรจำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	36
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรจำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	37
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรจำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	38
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรจำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	39
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรจำแนกตามปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	40
4.11 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน.....	40
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรจำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน.....	41
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรจำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร.....	42
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรจำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	43
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรจำแนกตามปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	44

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรจำแนกตามปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	45
4.17 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน	46
4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ.....	46
4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ.....	47
4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ.....	48
4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ.....	49
4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ.....	50
4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ.....	50
4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ.....	52
4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ	53
4.26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	54
4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	55
4.28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	56
4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	57
4.30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตาม แผนงาน.....	58
4.31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตาม แผนงาน.....	58

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้วยการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

4.32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยค่าเงินที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตาม

แผนงาน 60



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวความคิด.....	9
3.1 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนแก่งคอย	18
3.2 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนดอนพุด	19
3.3 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนบ้านหม้อ	22
3.4 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนมวกเหล็ก	23
3.5 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนวังม่วงสังขารธรรม.....	24
3.6 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนวิหารแดง	26
3.7 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนเสาไห้	27
3.8 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนหนองแค	29
3.9 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนหนองแขง	30
3.10 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนหนองโดน.....	32



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพด้านสุขภาพที่สำคัญยิ่ง ช่วยให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งทางร่างกายจิตใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี การปฏิบัติงานของพยาบาลต้องมีความเสียสละอดทน พร้อมทั้งจะเผชิญความทุกข์โศกและสภาพที่ไม่สวยงาม ในขณะเดียวกันยังต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงต่อชีวิตผู้ป่วยที่อยู่ในความดูแล (ธิตยา อุปมา. 2546) งานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องให้การช่วยเหลือผู้ป่วยตลอดเวลา 24 ชั่วโมง มีการทำงานเป็นกะ 3 ช่วงเวลา คือ ช่วงเช้า บ่าย ดึก การปฏิบัติงานแบบหมุนเวียนต่อเนื่องกัน มีผลกระทบต่อวงจรการหลับนอนของคนตามธรรมชาติซึ่งจะเคยชินต่อการนอนในเวลากลางคืน และปฏิบัติภารกิจในเวลากลางวัน ซึ่งแตกต่างจากบุคคลทั่วไป (สิริลักษณ์ สมพลกรัง. 2542) รวมทั้งต้องเผชิญกับลักษณะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในหอผู้ป่วยที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งเสริมให้เกิดความเครียดขึ้นได้เสมอ (ธิตยา อุปมา. 2546) ดังนั้นผู้ประกอบอาชีพพยาบาลจึงมีโอกาสดังกล่าวเกิดจากความเครียดสูง ความเครียดในการปฏิบัติงานทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ดี มีประสิทธิภาพต่ำ (บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์และคณะ. 2540) สุริยา สุวรรณ โคตร (2546) กล่าวว่า เมื่อพยาบาลมีความพึงพอใจในงานต่ำลง จะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ไม่กระตือรือร้น หงุดหงิด ไม่รับผิดชอบ ไม่อยากทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานลดต่ำลง ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานลดลงหรือไม่มีความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาเนื่องจากชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน หากการทำงานมีความสุข ถือได้ว่าชีวิตมีความสุข (Diener. 2003 ; จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2546) แรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบหลักของความสุขในการทำงาน (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2546) ดังนั้นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพยาบาลจึงเป็นสิ่งสำคัญ

โรงพยาบาลชุมชนถือว่าเป็นระบบราชการที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ เนื่องจากตั้งอยู่ในทุก ๆ อำเภอของประเทศ ต้องดูแลสุขภาพประชาชนทุกกลุ่มอายุอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันมีการใช้ระบบประกันคุณภาพ โดยมีเป้าหมายให้ได้รับการรับรองมาตรฐานโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) การประกันคุณภาพการพยาบาลเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร ทำให้เกิดการวัดและตรวจสอบคุณภาพเพื่อให้เกิดการพัฒนาในทางที่ผู้ใช้บริการยอมรับ โรงพยาบาลชุมชนในเขตจังหวัดสระบุรีมีการพัฒนาอย่างมาก ทุกโรงพยาบาลได้รับการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รับรองกระบวนการคุณภาพสถานพยาบาล (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล. 2557) ซึ่งหน่วยงานในโรงพยาบาลที่ต้องมีการพัฒนามากที่สุดคือ หน่วยงานทางการแพทย์

กลุ่มการพยาบาลเป็นหน่วยบริการขององค์กร การบริการทางการแพทย์เป็นงานที่มีขอบเขตกว้างขวางทั้งด้านบริหารการพยาบาลและปฏิบัติการพยาบาล โดยอยู่ภายใต้มาตรฐานวิชาชีพงานสาขาการพยาบาล ซึ่งโรงพยาบาลชุมชนจะมีการแบ่งหน่วยงานย่อยสำหรับกลุ่มงานการพยาบาลเป็น 7 งาน ดังนี้ งานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานห้องผ่าตัดและวิสัญญี งานห้องคลอด งานผู้ป่วยใน งานหน่วยจ่ายกลางและงานซักฟอก (สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. 2542) ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานการพยาบาลทั้งมาตรฐานการบริการพยาบาลและมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล และเนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนในเขตจังหวัดสระบุรี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีโครงการของรัฐด้านสาธารณสุขมากมายที่สนับสนุนการเข้ารับบริการในโรงพยาบาลของรัฐ เช่น โครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค ที่เริ่มตั้งแต่ในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2544 โครงการคลินิกโรคเรื้อรัง ที่เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 โครงการ 70 ปี ไม่มีคิว ที่เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2555 โครงการฝากท้องทุกที่ ฟรีทุกสิทธิ ที่มีผลตั้งแต่วันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2556 เป็นต้น ซึ่งมีผลทำให้ประชาชนมารับบริการเป็นจำนวนมาก ดังนั้น โรงพยาบาลต้องพยายามบริหารงานให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่แสวงหาบริการที่มีคุณภาพมากขึ้น หากพยาบาลในโรงพยาบาลขาดซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและความสำเร็จของงานในท้ายที่สุด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลกรณีศึกษา โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางแผนการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้นักการทางการแพทย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี
3. ผลการวิจัยนี้จะช่วยเป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้หาทางแก้ไข ปรับปรุง และหาวิธีชักจูงใจพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และช่วยเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล กรณีศึกษาโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี โดยใช้หลักการและแนวคิด 2 ปัจจัย ตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก
2. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลของรัฐที่มีประชาชนมารับบริการเป็นจำนวนมาก ทำให้พยาบาลต้องทำงานอย่างหนักเพื่อให้คุณภาพการบริการเป็นไปตามที่ประชาชนคาดหวังและมาตรฐานโรงพยาบาลที่รัฐกำหนด
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระหว่างเดือน ตุลาคม 2557 ถึงเดือน มกราคม 2558

1.5 นิยามศัพท์

พยาบาล หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในสาขาพยาบาลศาสตร์หรือสูงกว่าและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการพยาบาลและผดุงครรภ์ขั้นหนึ่งปฏิบัติงานตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี

โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี หมายถึง โรงพยาบาลขนาดเล็กระดับอำเภอมีทั้งหมด 10 แห่ง ประกอบด้วย โรงพยาบาลชุมชนแก่งคอย โรงพยาบาลชุมชนคอนฟูด โรงพยาบาลชุมชนบ้านหมอ โรงพยาบาลชุมชนมวกเหล็ก โรงพยาบาลชุมชนวังม่วงสังขารวม โรงพยาบาลชุมชนวิหารแดง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงพยาบาลชุมชนเสนาไห้ โรงพยาบาลชุมชนหนองแค โรงพยาบาลชุมชนหนองแขงและ
โรงพยาบาลชุมชนหนองโดน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า *Movere* ซึ่งหมายถึง *Motion* แปลว่าการเคลื่อนไหวที่มีแรงดัน ทำให้คนหรือสัตว์ หรือสิ่งของอยู่หนึ่งไม่ได้ (อริยา คูหา. 2546) โดยสะท้อนให้เห็นว่า แรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับพลังงาน (Energy) และทิศทาง (Direction) ที่จะนำไปสู่เป้าหมายและการดำรงไว้ (Sustenance) โดยอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจ บุคคลจะมีพลังที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน และมีการดำรงไว้ให้กิจกรรมนั้นยังคงอยู่ต่อไป (วิไลวรรณ ศรีสงคราม. 2547: 2)

แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือรางวัล (Reward) การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ชักจูงให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ (พิเชษฐ สิขณรังสี. 2529: 14; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544: 111-112)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 111-112) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดจะเลือกแสดงพฤติกรรมและมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นรวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด
2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น
3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจสังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น
4. ทศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทศนคติที่ดีต่อการทำงานย่อมจะทำงานด้วยความทุ่มเท
5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกันจะเกิดแรงกระตุ้นที่แตกต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ
6. การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันไปตามประเพณีและวัฒนธรรมของสังคม บางครั้งสังคมเดียวกันอาจจะแสดงพฤติกรรมที่ต่างกันเนื่องจากเกิดการเรียนรู้
7. ความต้องการอย่างเดียวกันอาจทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น มิใช่เพื่อเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. แรงผลักดันที่แตกต่างกันแต่การแสดงออกของพฤติกรรมอาจเหมือนกันได้

9. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลาย ๆ ทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงานเพื่อให้ขึ้นเงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

กรกันยา เพิ่งผลา (2555: 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยความเต็มใจ ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคล ได้รับ และจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งระดับแรงจูงใจของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันไป ตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไป หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุล เป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคล ซึ่งมีผลการเลือกที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ศิริไล กุลทรัพย์ศุขธา (2552: 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

รุ่งทิวา อินตะใจ (2553: 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ การกระทำที่มีส่วนช่วยให้เกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจและจะมุ่งมั่นทำงานให้ดีที่สุด และประสบความสำเร็จ ในสัณณะที่เกิดความไม่เต็มใจไม่ใช้ถูกบังคับด้วยภาระหรือบทบาทหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้ง หากแต่เป็นการทำงานในสัณณะยินดีที่จะทุ่มเทความพยายาม ความอดสาหะ ความอดทน และความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554: 7 - 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังหรือความต้องการ ได้รับการตอบสนองจากองค์กร อันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานของตน หากบุคคลใดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง หมายความว่า บุคคลนั้นมีความรู้สึกต่องานในทางบวก หรือมีความชอบและค่านิยมต่องานค่อนข้างสูง ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง แรงผลักดันให้บุคคลเกิดการกระทำหรือพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องจนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งใจไว้อย่างเต็มใจ ซึ่งแรงผลักดันอาจเกิดมาจากค่านิยม ทัศนคติ หรือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความมุ่งหวัง ดังนั้นแรงจูงใจจะส่งผลให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก

เฟรดเดอริก เฮร์ซเบอร์ก เป็นผู้สร้างทฤษฎีจูงใจ – คำจูง หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two – Factors) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน การที่เรียกว่าเป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่ เพราะในการทำงานของบุคคลจะต้องมีบางสิ่งบางอย่างที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และสิ่งที่ไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบเสริมที่ทำให้คนเกิดความพอใจมากขึ้นซึ่งเรียกว่า สิ่งคำจูง (Herzberg, 1996) ทฤษฎีนี้กล่าวว่างค์ประกอบที่ช่วยทำให้เกิด ความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานแตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์กันเลย องค์ประกอบที่ช่วยทำให้เกิด ความพึงพอใจในงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และมีหน้าที่ป้องกัน หรือคำจูงไม่ให้คนเกิดความท้อถอยไม่อยากทำงานนั้น เรียกว่า ปัจจัยคำจูง

2.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ถ้าสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้มี 5 ประการดังนี้

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ และปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงาน หรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ผลสำเร็จ
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ นับถือ ไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้ที่มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหายความรู้ ความสามารถ ให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้น จนจบได้โดยลำพังคนเดียว
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงาน ได้รับความรับผิดชอบ ต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบ หรือควบคุมมากจนเกินไป บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในหน่วยงาน รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า ความก้าวหน้าย่อมเป็นสิ่งปรารถนาของทุกคนในการปฏิบัติงานทุกระดับชั้น

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกของงาน โดยเฉพาะ ซึ่งถ้าขาดแล้วจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือน และขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเงินเดือนเป็นปัจจัยค้ำจุนที่เป็นองค์ประกอบทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและใช้บำรุงรักษาจิตใจ เป็นกำลังใจในการดำเนินชีวิตต่อไป (Herzberg et al. 1990; ธงชัย สันติวงษ์. 2539)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

3. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

4. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งการที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน และคิดว่างานที่ทำงานมีความมั่นคง จึงสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งการรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ โดยมีการร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน (พรรณิกา สืบสุข. 2548)

5. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร การจัดเตรียมอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการทำงานให้พร้อม จะกระตุ้นให้บุคคลอยากทำงาน คือ ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน เมื่อมีความสะดวกในการใช้อุปกรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่าง ๆ ก็จะสามารถทำงานได้รวดเร็ว โดยธรรมชาติบุคคลมีใจรัก และพร้อมที่จะทำงานให้ดีที่สุดอยู่แล้ว (ขงยูทช เกษสาคร. 2542)

2.3 กรอบแนวความคิด

ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้กำหนดกรอบแนวคิด โดยอาศัยหลักการและแนวคิดจากทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 101-102) ดังนี้ (ภาพที่ 2.1)



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวความคิด

จากสมมติฐานที่กำหนดขึ้น ตัวแปรต้นประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนงาน ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยจูงใจ จำแนกเป็นรายการค่าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงจําแนกเป็นรายด้านดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2.4 วรรณกรรมหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัจฉรา มั่นหาญ (2545) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลพบุรี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูงและปัจจัยค่าจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในงาน และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยค่าจูงใจด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับสูง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการปฏิบัติงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง มีการปฏิบัติงานด้านการเป็นผู้นำ ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพและการติดต่อสื่อสาร การดูแลผู้ป่วยภาวะวิกฤติ ด้านการวางแผนและประเมินผลทางการพยาบาล ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง แต่ด้านการสอนและการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง และพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลพบุรี มีความพึงพอใจในงานสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการวางแผนและการประเมินผลทางการพยาบาล ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพและการติดต่อสื่อสาร ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ และด้านการดูแลผู้ป่วยวิกฤติ

ปองจิตร สร้อยแสง (2547) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามบทบาทครูพี่เลี้ยงของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกหลักของมหาวิทยาลัยบูรพา ในเขตภาคตะวันออกเฉียง เพื่อศึกษาแรงจูงใจของครูพี่เลี้ยง การปฏิบัติตามบทบาทครูพี่เลี้ยง และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามบทบาทครูพี่เลี้ยงของพยาบาล ในโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกหลัก ของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มหาวิทยาลัยบูรพา ในเขตตะวันออก กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลที่เป็นครูพี่เลี้ยง จำนวน 119 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงงูใจของครูพี่เลี้ยงของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า มีแรงงูใจในระดับมาก 7 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ โอกาสเจริญในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ครูพี่เลี้ยงของพยาบาลมีระดับปฏิบัติงานตามบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับปฏิบัติงานในระดับมาก คือ ด้านปฏิบัติการทางคลินิก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการวิจัย ด้านการสอน และการให้คำปรึกษา ส่วนแรงงูใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามบทบาทครูพี่เลี้ยงของพยาบาล อธิบายได้ว่า เมื่อครูพี่เลี้ยงมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานมาก จะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามบทบาทครูพี่เลี้ยงมากไปด้วย

ธัญญนิตย์ นาคสินธุ์ (2549) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงงูใจในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา โรงพยาบาลตราด เพื่อศึกษาปัจจัยบุคคลกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลตราด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี สังกัดโรงพยาบาลตราด จำนวน 238 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในระดับมากทุก ๆ ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงานในหน้าที่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค่าจูนพยาบาลวิชาชีพมีปัจจัยดังกล่าวในการปฏิบัติงานระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในระดับมากทุก ๆ ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน รายได้แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่พยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยงูใจในการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5 วิธีการดำเนินงานวิจัย

2.5.1 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ได้มีการดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี โดยการแจกแบบสอบถามให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตจังหวัดสระบุรี

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ในงานวิจัยเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต บทความ สารนิพนธ์ หรือ วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

2.5.2 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและแผนกงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายพยาบาลวิชาชีพ ใช้มาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) มี 5 ระดับคือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดใน 2 บัญชี ๆ ละ 5 ด้านรวมเป็น 10 ด้านคือ

บัญชีแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

บัญชีค่าจูง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ

2.5.3 ประชากรและขนาดตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ณ วันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2557 ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี โดยจำนวนประชากรแต่ละโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรีทั้งหมด มีดังนี้

ตารางที่ 2.1 จำนวนพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี

ลำดับ	โรงพยาบาล	จำนวน (คน)
1	โรงพยาบาลชุมชนแก่งคอย	65
2	โรงพยาบาลชุมชนคอนฟูด	23
3	โรงพยาบาลชุมชนบ้านหมอ	37
4	โรงพยาบาลชุมชนมวกเหล็ก	34
5	โรงพยาบาลชุมชนวังม่วงสังฆกรรม	33
6	โรงพยาบาลชุมชนวิหารแดง	25
7	โรงพยาบาลชุมชนเสาไห้	44
8	โรงพยาบาลชุมชนหนองแค	52
9	โรงพยาบาลชุมชนหนองแซง	27
10	โรงพยาบาลชุมชนหนองโดน	30

ที่มา : โรงพยาบาลชุมชนแก่งคอย. 2557 โรงพยาบาลชุมชนคอนฟูด. 2557 โรงพยาบาลชุมชนบ้านหมอ. 2557 โรงพยาบาลชุมชนมวกเหล็ก. 2557 โรงพยาบาลชุมชนวังม่วงสังฆกรรม. 2557 โรงพยาบาลชุมชนวิหารแดง. 2557 โรงพยาบาลชุมชนเสาไห้. 2557 โรงพยาบาลชุมชนหนองแค. 2557 โรงพยาบาลชุมชนหนองแซง. 2557 และ โรงพยาบาลชุมชนหนองโดน. 2557

จำนวนประชากรทั้งหมดจำนวน 370 คน ซึ่งเนื่องจากจำนวนประชากรทั้งหมดนั้น ไม่ได้มีจำนวนมากอีกทั้งยังทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นเพื่อให้ผลการศึกษามีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดจึงศึกษาจากจำนวนประชากร

2.5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และทำการประมวลผล โดยใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพยาบาลกรณีศึกษาโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี ใน 2 ปีจจัย ปีจจัยละ 5 ด้าน รวมเป็น 10 ด้าน

2. ใช้มาตรวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ในการแบ่งระดับแรงจูงใจออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนน 5 หมายถึง สำคัญมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง สำคัญมาก

คะแนน 3 หมายถึง สำคัญปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง สำคัญน้อย

คะแนน 1 หมายถึง สำคัญน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์ผลแรงงูใจในแต่ละด้าน โดยนำข้อมูลใช้สถิติวิเคราะห์ ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เทียบกับลำดับชั้นของคะแนนดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{(5-1)}{5}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = 0.8$$

จากการคำนวณ สามารถกำหนดช่วงค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับความสำคัญได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีความสำคัญต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีความสำคัญต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีความสำคัญต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีความสำคัญต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีความสำคัญต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2.5.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) บรรยายลักษณะข้อมูลของประชากร โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติจำนวนและร้อยละ

2. การวิเคราะห์แรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การทดสอบสมมติฐานเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ

แรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี จำแนกเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ทำงาน รายได้และแผนกงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

2.5.6 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ตรีศึกษา โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ตรีศึกษา โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี
3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ตรีศึกษา โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี
4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านแผนกงานแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ตรีศึกษา โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

บทที่ 3

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี

ในบทนี้จะกล่าวถึงข้อมูลทั่วไปขององค์การที่ได้ทำการศึกษา คือ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นองค์การของรัฐที่ดำเนินการบริหารจัดการโดยกลไกของรัฐ ภายใต้กฎระเบียบของทางราชการ พนักงานในหน่วยงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการซึ่งต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ตนดำรงตำแหน่งอยู่โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บริการประชาชนมิให้มีจุดมุ่งหมายเพื่อผลกำไรจากการดำเนินงาน

โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้รักษาภายในตั้งแต่ 10 – 120 เตียง (ไม่เกิน 150 เตียง) ประจำชุมชนระดับอำเภอ เป็นศูนย์บริการและวิชาการทางด้านส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การควบคุมป้องกันโรค การปรับปรุงสุขภาพิบาล และสิ่งแวดล้อมชุมชน และการฟื้นฟูสภาพในระดับอำเภอ ทำหน้าที่เสมือนหนึ่งเป็นสถานีอนามัยประจำตำบลที่ตั้งของโรงพยาบาล หรือในเขตพื้นที่บริเวณรอบที่ตั้งโรงพยาบาล ซึ่งครอบคลุมประชากรประมาณหนึ่งแสนคน เป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ มีผู้อำนวยการเป็นหัวหน้าหน่วยงาน มีการแบ่งงานเป็น 6 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายเภสัชกรรม ฝ่ายทันตสาธารณสุข ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ฝ่ายสุขภาพิบาลและป้องกันโรค ฝ่ายการพยาบาล (กลุ่มงานการพยาบาล) และแบ่งเป็น 3 งาน ได้แก่ งานเวชปฏิบัติทั่วไป งานกายภาพบำบัด และงานชั้นสูงสาธารณสุข (สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข, 2542)

โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดสระบุรี มีทั้งหมด 10 แห่ง ประกอบด้วย โรงพยาบาลชุมชนแก่งคอย โรงพยาบาลชุมชนดอนพุด โรงพยาบาลชุมชนบ้านหมอ โรงพยาบาลชุมชนมวกเหล็ก โรงพยาบาลชุมชนวังม่วงสังขารธรรม โรงพยาบาลชุมชนวิหารแดง โรงพยาบาลชุมชนเสาไห้ โรงพยาบาลชุมชนหนองแค โรงพยาบาลชุมชนหนองแซงและโรงพยาบาลชุมชนหนองโดน

3.1 โรงพยาบาลชุมชนแก่งคอย

โรงพยาบาลชุมชนแก่งคอยเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง รับผิดชอบดูแลสุขภาพของประชาชนในเขต อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

3.1.1 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

3.1.1.1 วิสัยทัศน์

โรงพยาบาลแก่งคอยมีมาตรฐาน บริการประทับใจ ห่วงใยสุขภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ผู้ใดเห็นนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.1.2 พันธกิจ

โรงพยาบาลแก่งคอย มีความมุ่งหมายที่จะให้บริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ด้วยความเสมอภาค และมีประสิทธิภาพเพื่อสุขภาพที่ดีของประชาชน

3.1.2 โครงสร้างการบริหารงาน

โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนแก่งคอย มีดังนี้ (ภาพที่ 3.1)

3.2 โรงพยาบาลชุมชนดอนพุด

โรงพยาบาลชุมชนดอนพุดเป็น โรงพยาบาลชุมชนขนาด 10 เตียง รับผิดชอบดูแลสุขภาพของประชาชนในเขต อำเภอดอนพุด จังหวัดสระบุรี

3.2.1 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

3.2.1.1 วิสัยทัศน์

เป็นเลิศด้านการบริการ งานเชิงรุกดีเด่น เป็นมาตรฐาน ชำรงโรงพยาบาลคุณภาพ

3.2.1.2 พันธกิจ

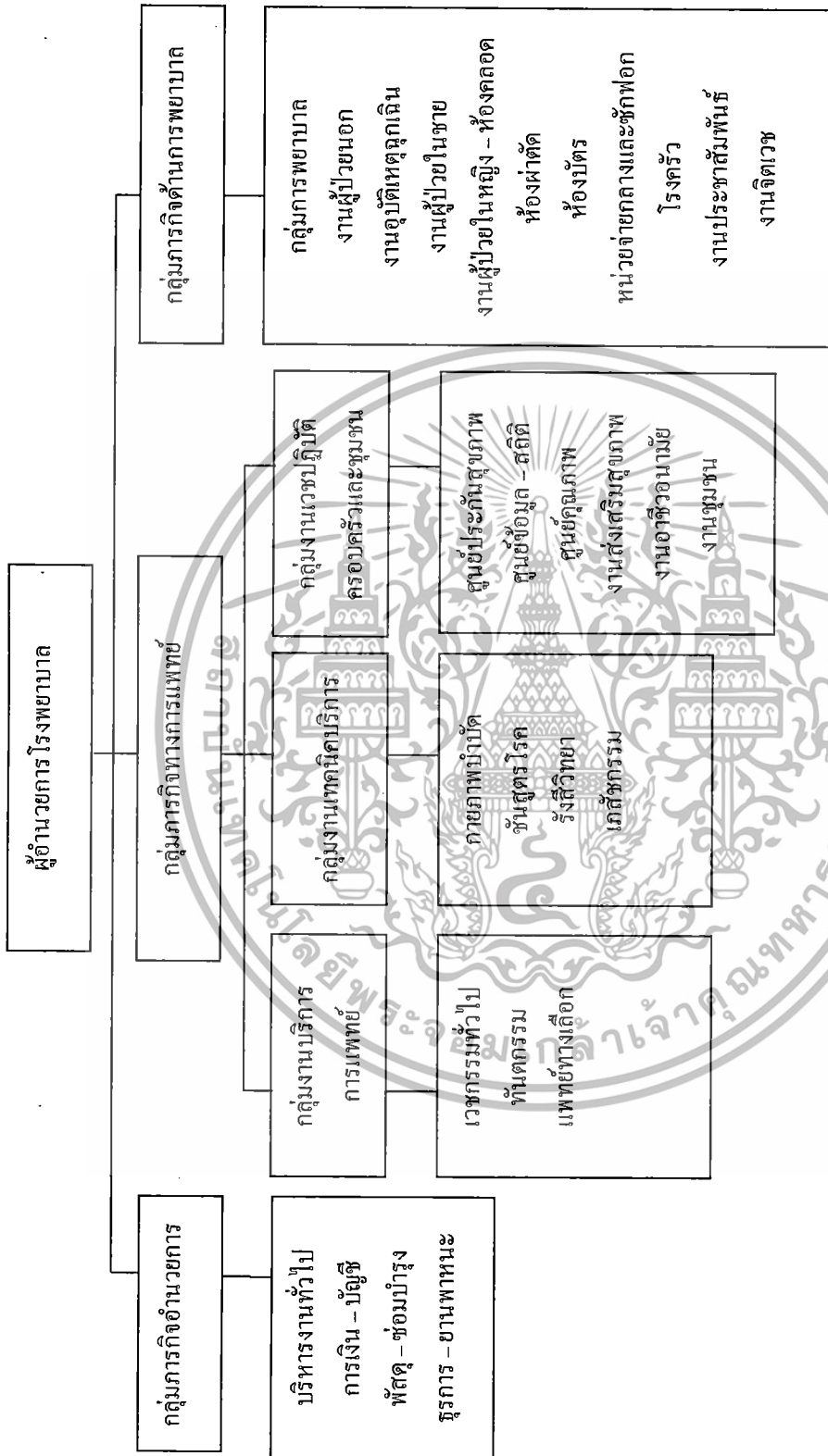
1. ให้บริการผสมผสานแบบองค์รวม ตามมาตรฐาน อย่างปลอดภัย และเป็นที่ยังพอใจ
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการสาธารณสุขทั่วทั้งองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. สร้างและส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

3.2.2 โครงสร้างการบริหารงาน

โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนดอนพุด มีดังนี้ (ภาพที่ 3.2)

3.3 โรงพยาบาลชุมชนบ้านหมอ

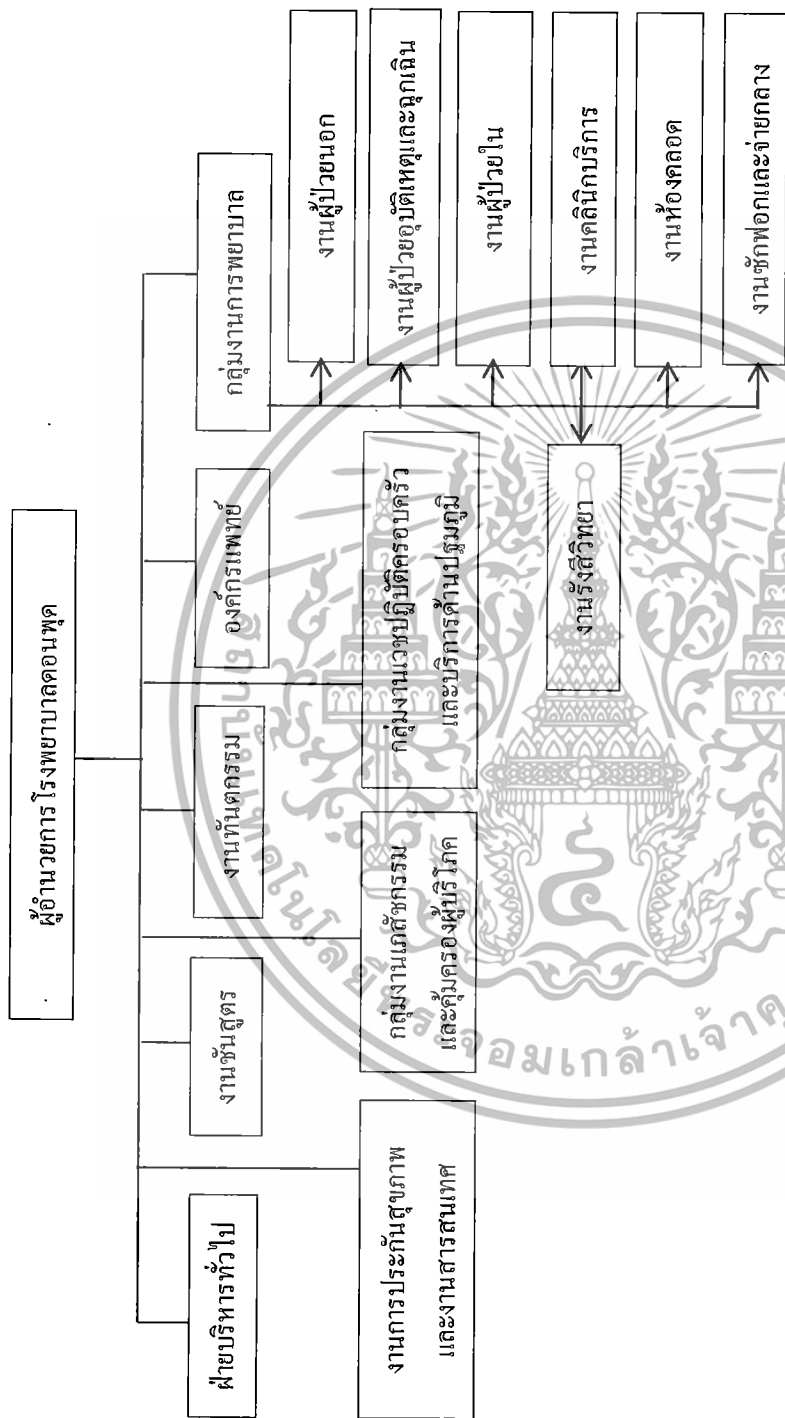
โรงพยาบาลชุมชนบ้านหมอเป็น โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง รับผิดชอบดูแลสุขภาพของประชาชนในเขต อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี



ภาพที่ 3.1 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนแห่งคอย

ที่มา : โรงพยาบาลชุมชนแห่งคอย. 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 3.2 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนดอนพุด
ที่มา : โรงพยาบาลชุมชนดอนพุด. 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3.1 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

3.3.1.1 วิสัยทัศน์

ชาวบ้านหอมไม่ทิ้งกัน สานฝันสู่สุขภาวะ รักยี่สิบแควดล้อม น้อมนำความพอเพียง

3.3.1.2 พันธกิจ

1. ส่งเสริมการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายแบบ ไร้รอยต่อเป็นหนึ่งเดียวกับชุมชน
2. สร้างสุขภาวะที่ดีแก่ประชาชน ภายใต้มาตรฐานคุณภาพ
3. พัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้ปลอดภัยและสวยงาม
4. พัฒนาชุมชนให้มีความสุข ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.3.2 โครงสร้างการบริหารงาน

โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนบ้านหอม มีดังนี้ (ภาพที่ 3.3)

3.4 โรงพยาบาลชุมชนมวกเหล็ก

โรงพยาบาลชุมชนมวกเหล็กเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง ให้บริการระดับปฐมภูมิ กึ่งทุติยภูมิ ดูแลผู้ป่วยทั่วไปหลายสาขา และผู้ป่วยเฉพาะทางสาขากุมารเวช รับผิดชอบด้านการบริการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในเขต อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี นอกจากนี้เนื่องจากโรงพยาบาลตั้งอยู่ติดกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2 ถนนมิตรภาพจึงต้องรองรับผู้ป่วยอุบัติเหตุบ่อยครั้ง

3.4.1 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

3.4.1.1 วิสัยทัศน์

เป็นโรงพยาบาลชุมชนชั้นนำด้านการแพทย์ฉุกเฉินในจังหวัดสระบุรี

3.4.1.2 พันธกิจ

1. พัฒนาระบบการจัดการภาวะฉุกเฉินและการแพทย์ฉุกเฉินให้มีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาคุณภาพระบบบริการสุขภาพให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน
3. ส่งเสริมและสนับสนุนภาคีเครือข่ายด้านการจัดการสุขภาพให้สามารถพึ่งพาตนเองได้
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.2 โครงสร้างการบริหารงาน

โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนมวกเหล็ก มีดังนี้ (ภาพที่ 3.4)

3.5 โรงพยาบาลชุมชนวังม่วงสัทธิธรรม

โรงพยาบาลชุมชนวังม่วงสัทธิธรรมเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง รับผิดชอบดูแลสุขภาพของประชาชนในเขต อำเภอวังม่วง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี และมีสถานีนอนามัย เครื่องมือในการบริการสุขภาพ จำนวน 7 แห่ง รวมทั้งเขตพื้นที่รอยต่อระหว่างจังหวัดที่อยู่ใกล้เคียง ได้แก่ อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

3.5.1 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

3.5.1.1 วิสัยทัศน์

มีมาตรฐาน บริการประทับใจ ใส่ใจคุณธรรม ชุมชนสุขภาพดี

3.5.1.2 พันธกิจ

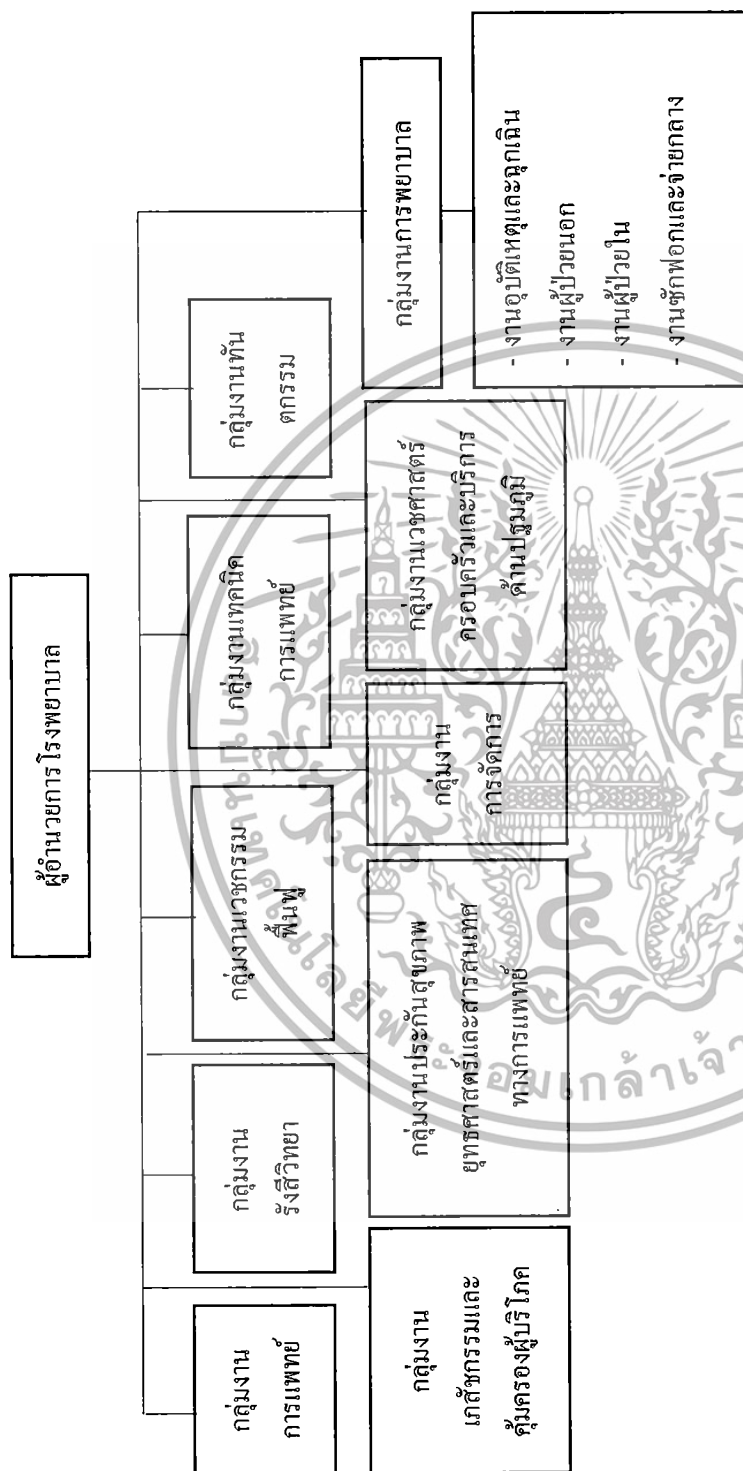
1. พัฒนาระบบบริการสุขภาพ ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากร
3. แผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. พัฒนาโครงสร้างกายภาพสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
5. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งและยั่งยืน

3.5.2 โครงสร้างการบริหารงาน

โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนวังม่วงสัทธิธรรม มีดังนี้ (ภาพที่ 3.5)

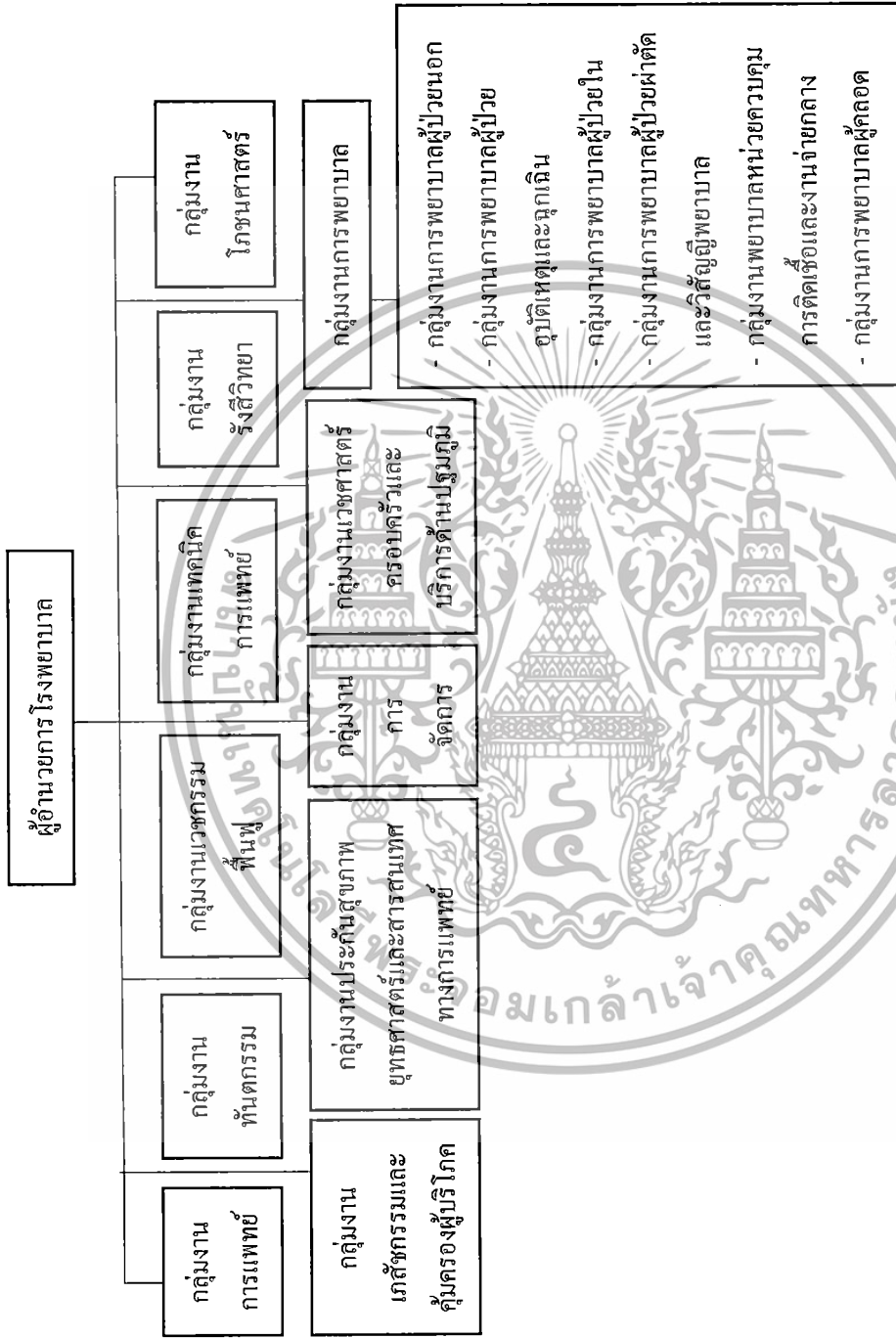
3.6 โรงพยาบาลชุมชนวิหารแดง

โรงพยาบาลชุมชนวิหารแดงเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง ให้บริการด้านสุขภาพ ในระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิ และส่งต่อในระดับตติยภูมิแก่ประชาชนในอำเภอวิหารแดง และพื้นที่ใกล้เคียง



ภาพที่ 3.3 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนบ้านหมอ
 ที่มา: โรงพยาบาลชุมชนบ้านหมอ. 2557

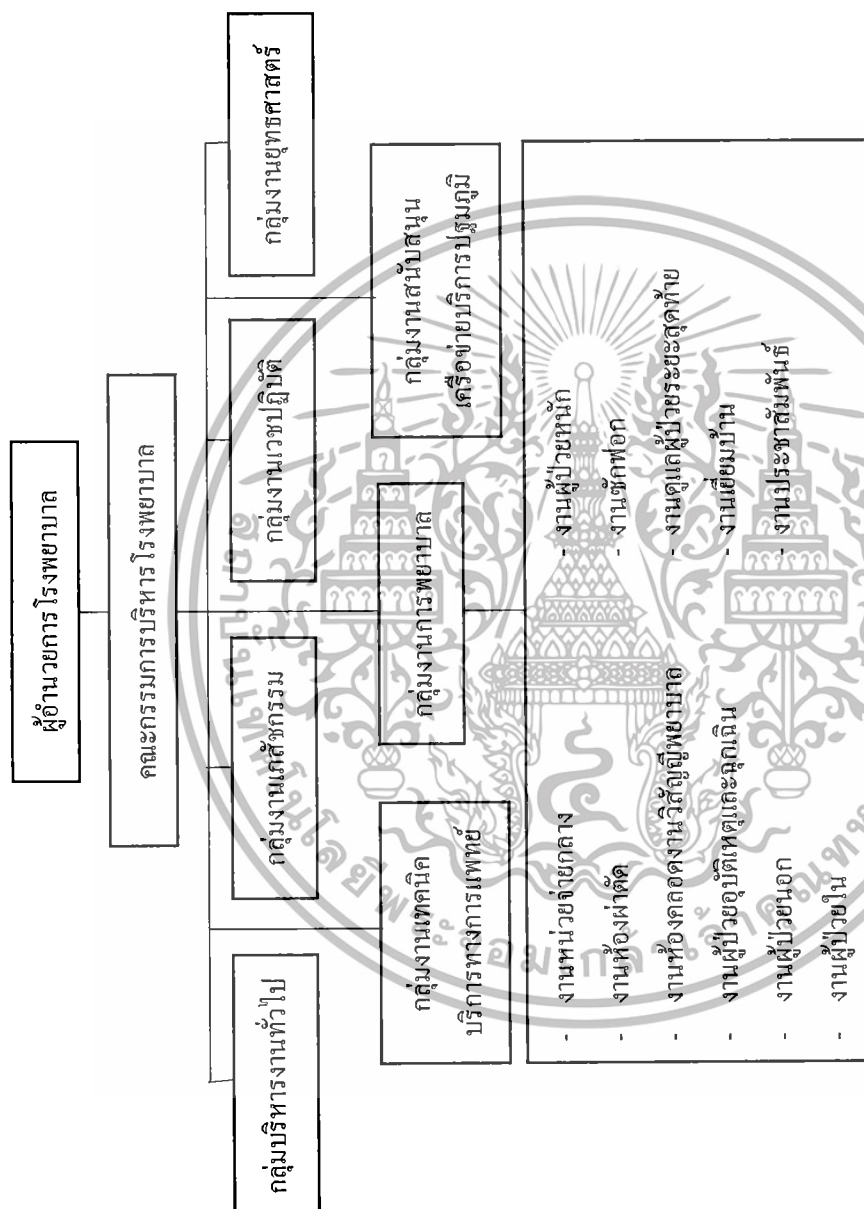
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 3.4 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนมวกเหล็ก

ที่มา : โรงพยาบาลชุมชนมวกเหล็ก. 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 3.5 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนวังม่วงลักษณะธรรม

ที่มา : โรงพยาบาลชุมชนวังม่วงลักษณะธรรม. 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.6.1 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

3.6.1.1 วิสัยทัศน์

โรงพยาบาลคุณภาพ บริการด้วยใจ ใกล้ชิดประชาชน

3.6.1.2 พันธกิจ

1. จัดบริการสุขภาพแบบองค์รวมอย่างมีคุณภาพและประทับใจ
2. พัฒนาคุณภาพระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
3. สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายสุขภาพในการจัดระบบบริการ

3.6.2 โครงสร้างการบริหารงาน

โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนวิหารแดง มีดังนี้ (ภาพที่ 3.6)

3.7 โรงพยาบาลชุมชนเส้าไห้

โรงพยาบาลชุมชนเส้าไห้เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง ให้บริการด้านสุขภาพในระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิ และส่งต่อในระดับตติยภูมิแก่ประชาชนในอำเภอเส้าไห้ และพื้นที่ใกล้เคียง

3.7.1 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

3.7.1.1 วิสัยทัศน์

เส้าไห้ก้าวไกล ร่วมใจสามานฉันท์ มุ่งสู่คุณภาพนั้น เป้าหมายมั่น สุขภาวะชน

3.7.1.2 พันธกิจ

ให้บริการผู้ป่วยและประชาชนโดย ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสภาพเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี

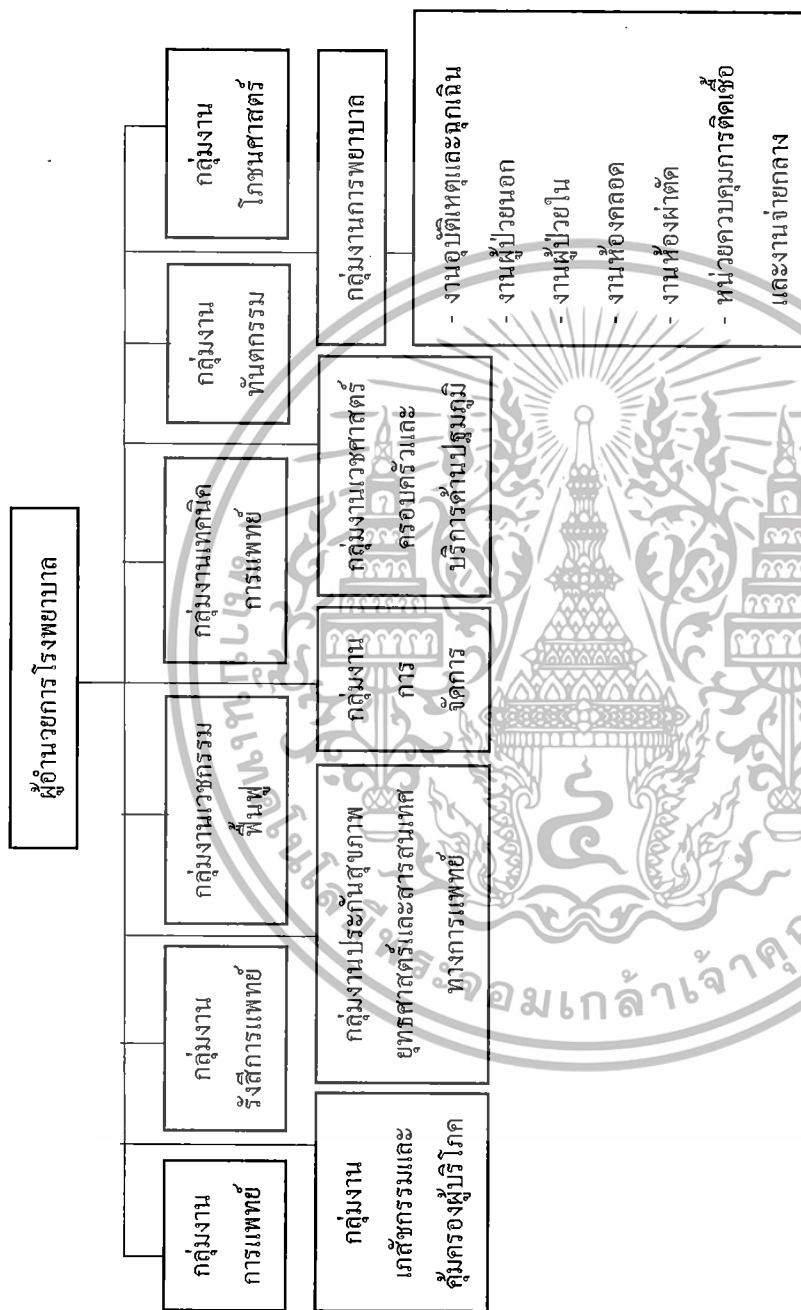
3.7.2 โครงสร้างการบริหารงาน

โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนเส้าไห้ มีดังนี้ (ภาพที่ 3.7)

3.8 โรงพยาบาลชุมชนหนองแค

โรงพยาบาลชุมชนหนองแคเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง รับผิดชอบดูแลสุขภาพของประชาชนในเขต อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

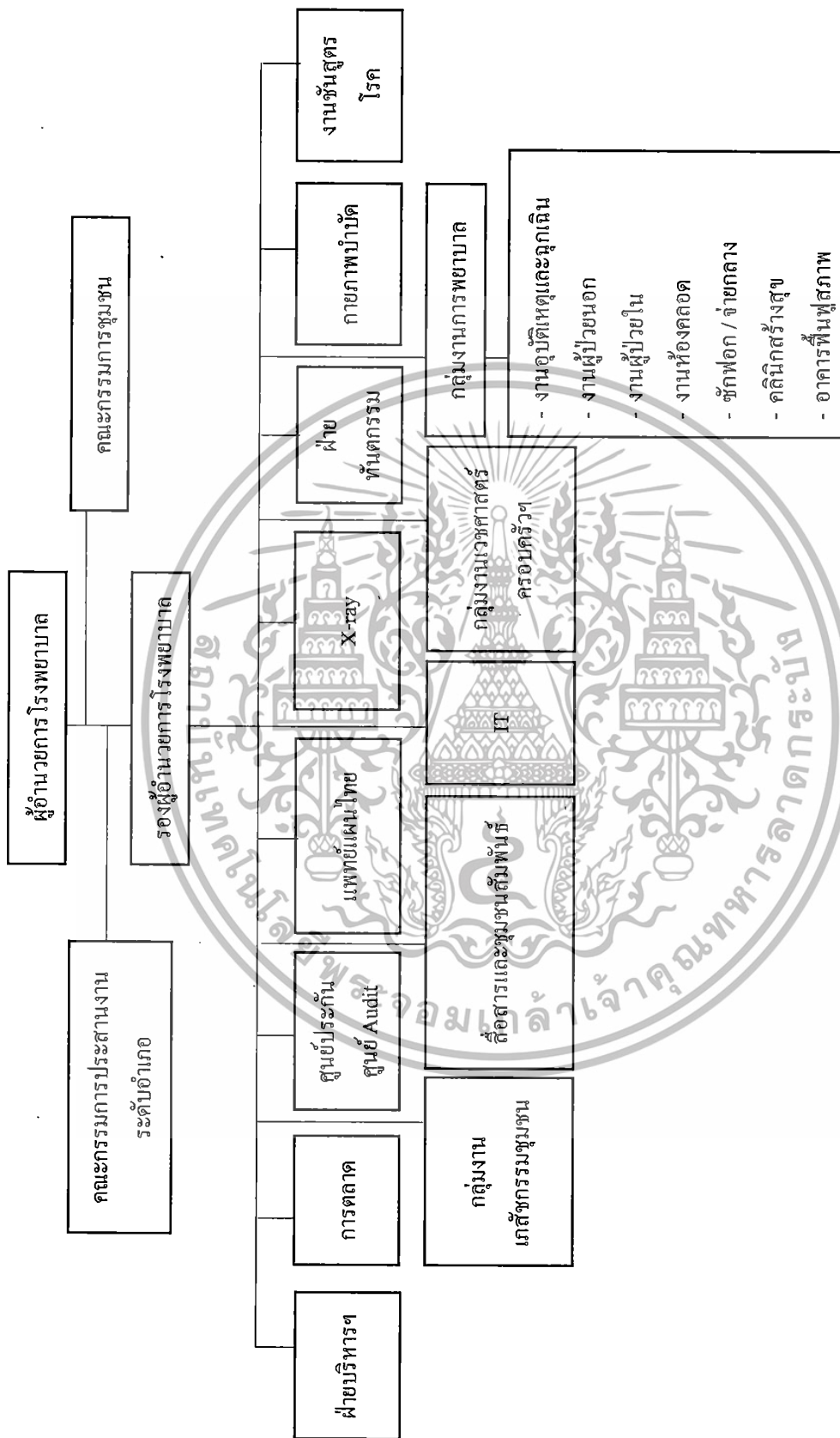
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 3.6 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนวิหารแดง

ที่มา: โรงพยาบาลชุมชนวิหารแดง, 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 3.7 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนเส้าใต้

ที่มา : โรงพยาบาลชุมชนเส้าใต้. 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.8.1 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

3.8.1.1 วิสัยทัศน์

โรงพยาบาลที่ประชาชนไว้วางใจ ในการดูแลสุขภาพ

3.8.1.2 พันธกิจ

มุ่งมั่นบริการเป็นเลิศด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดูแลตนเอง ครอบครัว และสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม

3.8.2 โครงสร้างการบริหารงาน

โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนหนองแคว มีดังนี้ (ภาพที่ 3.8)

3.9 โรงพยาบาลชุมชนหนองแขง

โรงพยาบาลชุมชนหนองแขงเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 10 เตียง รับผิดชอบดูแลสุขภาพของประชาชนในเขต อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี

3.9.1 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

3.9.1.1 วิสัยทัศน์

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ มีมาตรฐาน บริการประทับใจ

3.9.1.2 พันธกิจ

1. บริการด้านการรักษา ส่งเสริม ป้องกัน ฟื้นฟูอย่างมีมาตรฐาน
2. พัฒนาเครือข่ายด้านสุขภาพ ให้มีความเข้มแข็ง
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพ

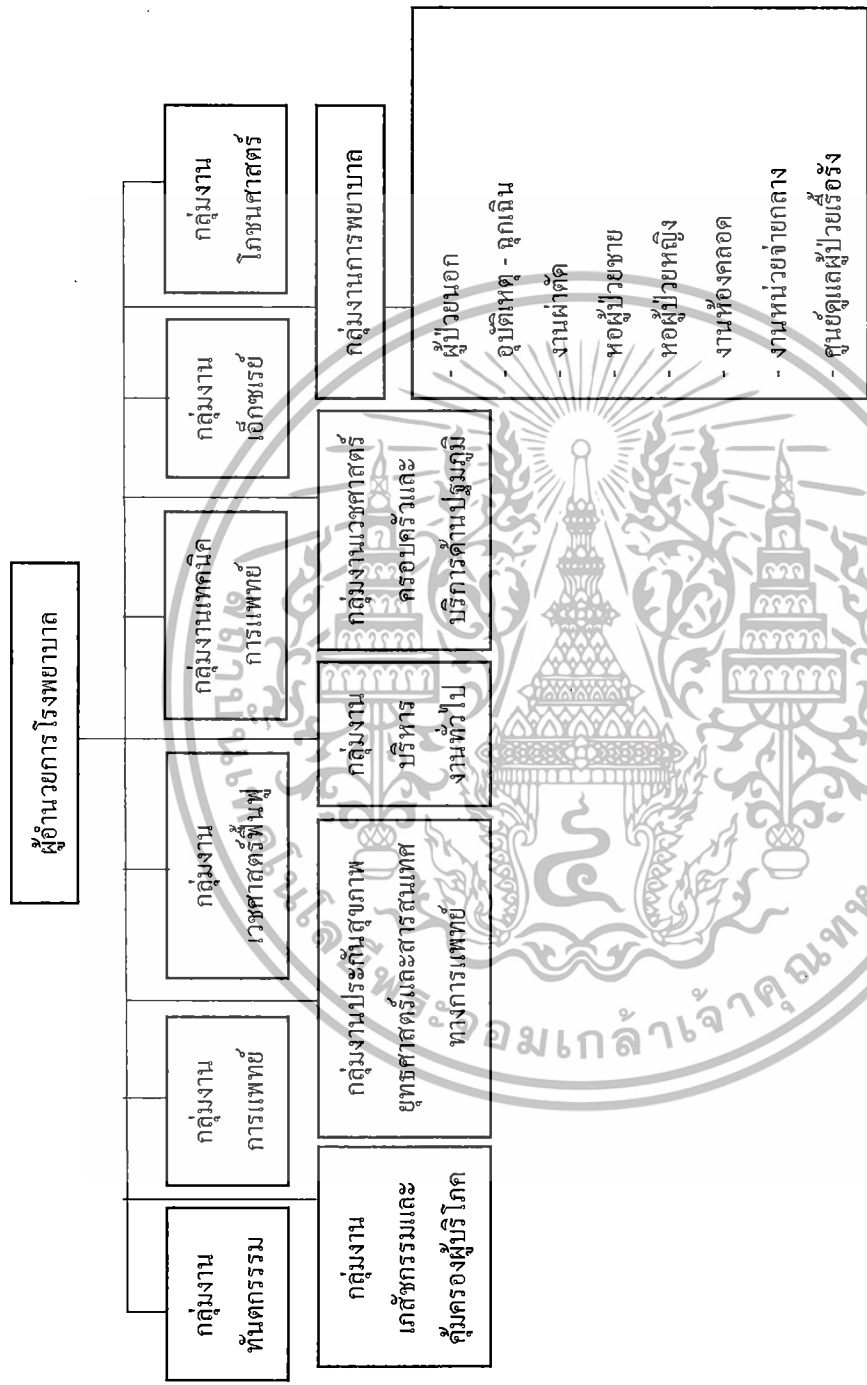
3.9.2 โครงสร้างการบริหารงาน

โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนหนองแขง มีดังนี้ (ภาพที่ 3.9)

3.10 โรงพยาบาลชุมชนหนองโดน

โรงพยาบาลชุมชนหนองโดนเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 10 เตียง รับผิดชอบดูแลสุขภาพของประชาชนในเขต อำเภอหนองโดน จังหวัดสระบุรี

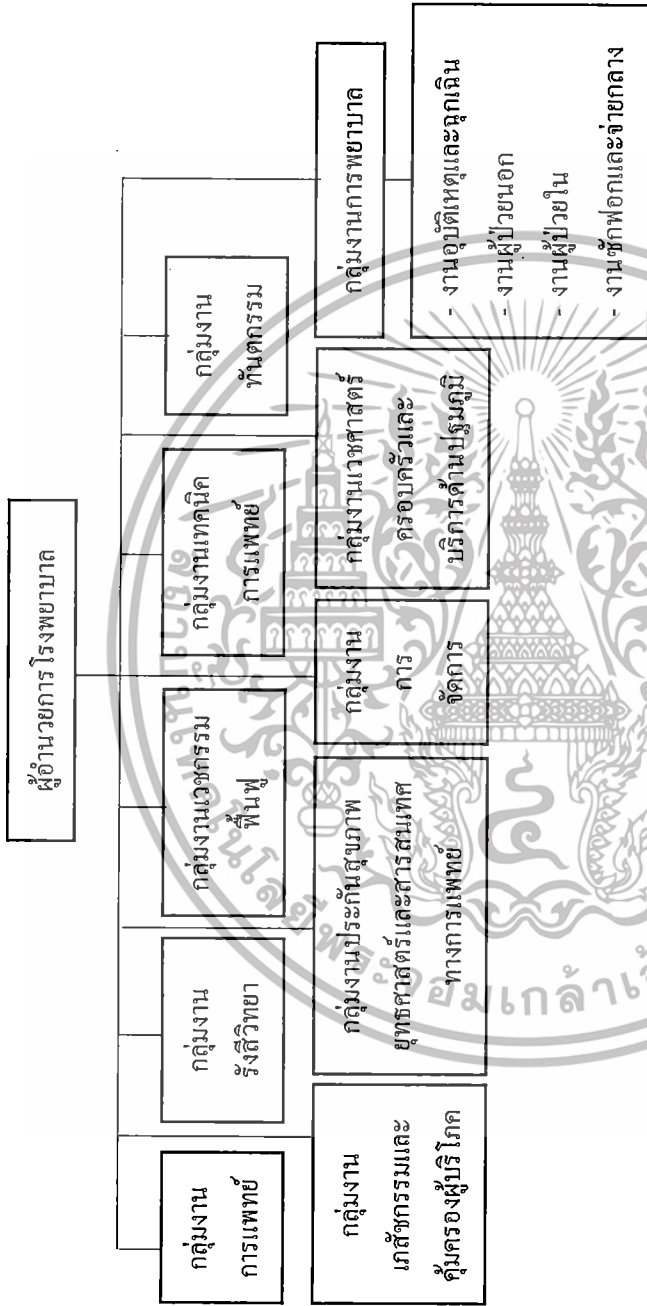
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 3.8 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนหนองแค

ที่มา : โรงพยาบาลชุมชนหนองแค. 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 3.9 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนหนองแขง
ที่มา : โรงพยาบาลชุมชนหนองแขง. 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.10.1 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

3.10.1.1 วิสัยทัศน์

โรงพยาบาลชุมชนต้นแบบ ที่มีความเป็นเลิศด้านการส่งเสริมสุขภาพ การแพทย์แผนไทย และการผลิตยาสมุนไพร ในเขต 4

3.10.1.2 พันธกิจ

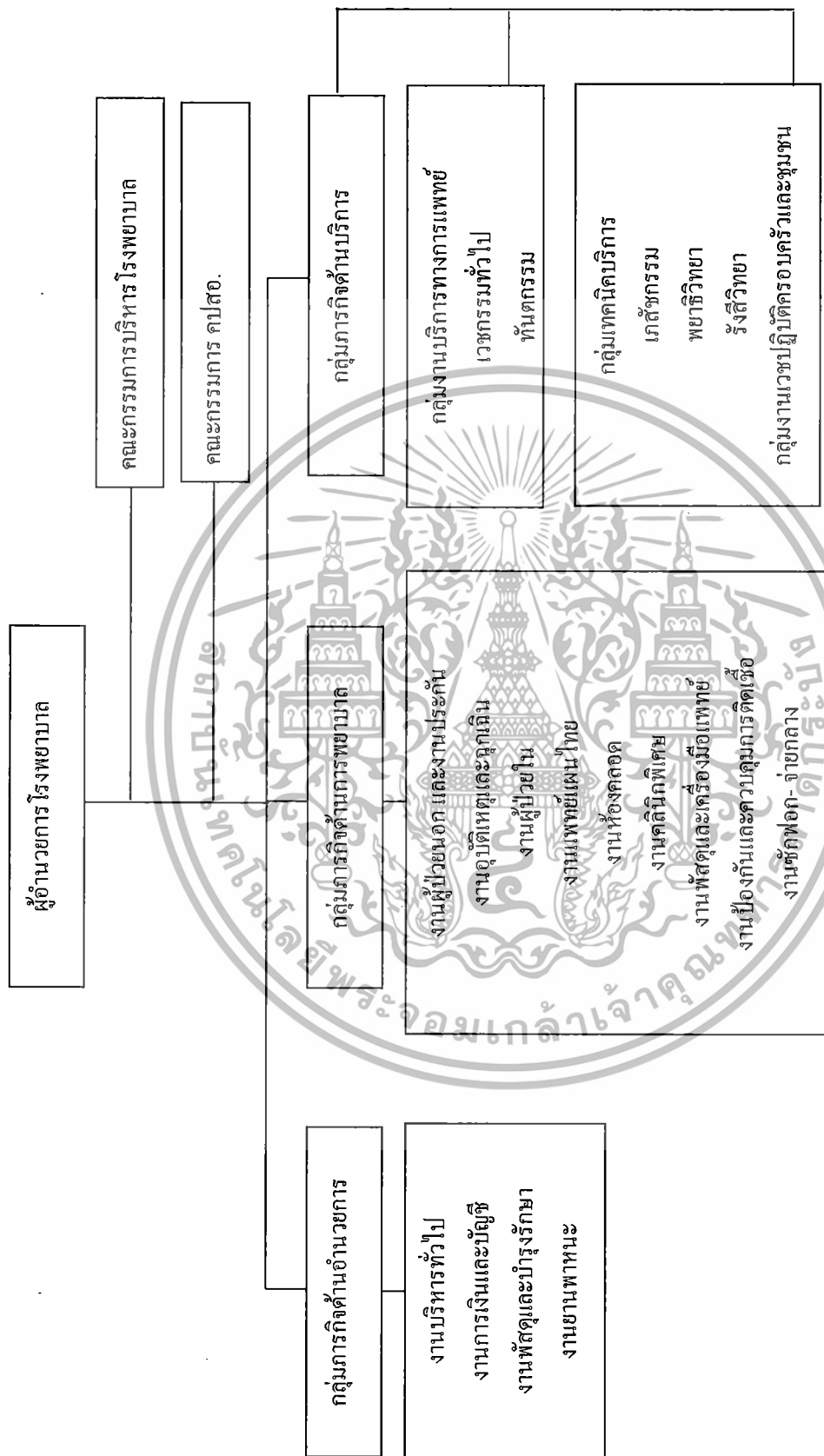
ให้บริการด้านสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ อย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพ การให้บริการด้านการแพทย์แผนไทย และการผลิตยาสมุนไพรอย่างครบวงจรที่ได้มาตรฐาน

3.10.2 โครงสร้างการบริหารงาน

โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนหนองโดน มีดังนี้ (ภาพที่ 3.10)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 3.10 โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนหนองโตน

ที่มา : โรงพยาบาลชุมชนหนองโตน. 2557

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากรจำนวน 370 คน ประกอบด้วยผลการศึกษา 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของประชากร

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร

4.1.1 อายุ

ประชากรที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสัดส่วนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.3 เนื่องจากทั้ง 2 ช่วงเป็นช่วงอายุของวัยทำงาน ประชากรที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.5 และอายุ 51 ปี ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	61	16.5
31 - 40 ปี	155	41.9
41 - 50 ปี	112	30.3
51 ปี ขึ้นไป	42	11.4
รวม	370	100.0

4.1.2 ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ

ประชากรที่มีประสิทธิภาพการทำงานระหว่าง 16 - 20 ปี มีสัดส่วนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 30.0 ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลช่วงอายุของประชากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี รองลงมาคือมีประสิทธิภาพการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปและระหว่าง 11-15 ปี มีสัดส่วนใกล้เคียงกันคือคิดเป็นร้อยละ 11.4 และ 11.4 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าร้อยละ 11.4 ของประชากรทั้งหมดไม่ผ่านการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร้อยละ 25.1 และคิดเป็นร้อยละ 22.2 ตามลำดับ ส่วนประชากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.8 และประชากรที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.9 ซึ่งมีสัดส่วนน้อยที่สุด (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	51	13.8
6 - 10 ปี	33	8.9
11 - 15 ปี	82	22.2
16 - 20 ปี	111	30.0
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	93	25.1
รวม	370	100.0

4.1.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)

ประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีสัดส่วนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.1 สอดคล้องกับข้อมูลทางด้านช่วงอายุและข้อมูลประสบการณ์ในการทำงานเนื่องจากประชากรส่วนมากเป็นผู้ที่มีอายุมากกว่า 30 ปี ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ส่วนประชากรที่มีสัดส่วนน้อยที่สุดเป็นประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท คือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.05 รองลงมาเป็นประชากรที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.7 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	36	9.7
20,001 - 30,000 บาท	160	43.2
30,001 - 40,000 บาท	130	35.1
40,001 - 50,000 บาท	42	11.4
มากกว่า 50,000 บาท	2	0.5
รวม	370	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1.4 แผนกงาน

ประชากรที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยใน มีสัดส่วนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมาปฏิบัติงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน คิดเป็นร้อยละ 28.6 เนื่องจากทั้ง 2 หน่วยงานประชากรต้องปฏิบัติงานเป็นเวรผลัดตลอด 24 ชั่วโมง งานผู้ป่วยนอกและงานห้องคลอด มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 15.9 และ 7.3 ตามลำดับ ส่วนแผนกงานอื่น ๆ จะมีสัดส่วนน้อยโดยเฉพาะแผนกงานคลินิกเฉพาะโรคจะมีสัดส่วนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.5 (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามแผนกงาน

แผนกงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
งานผู้ป่วยใน	141	38.1
งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	106	28.6
งานผู้ป่วยนอก	59	15.9
งานห้องคลอด	27	7.3
งานบริหารการพยาบาล	8	2.2
งานส่งเสริมสุขภาพ	7	1.9
งานห้องผ่าตัดและวิสัญญี	6	1.6
งานหน่วยจ่ายกลางและงานซักฟอก	6	1.6
งานให้คำปรึกษาปัญหาสุขภาพ	5	1.4
งานเวชระเบียนและสารสนเทศ	3	0.8
งานคลินิกเฉพาะโรค	2	0.5
รวม	370	100.0

4.2 แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของประชากร

4.2.1 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจพบว่าประชากรให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประชากรให้ความสำคัญในระดับมากทุก ๆ ด้าน โดยในด้านความสำเร็จของงานเป็นด้านที่ประชากรให้ความสำคัญในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.93 รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.79) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.69) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.5)

เอกสารนี้เป็นเอกสารทงสวนเวสสาหรับการเชงงานเพอการศึกษาเทานัน ไมอนุญาติหนาไปเซประเยชนดานการคาไมวากรณีใดทงหังสิน อิกทงห้ามมิใหัดดแปลงเนือหา และตองอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

(N=370)

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.93	0.46	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.80	0.55	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.79	0.54	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.69	0.49	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.64	0.69	มาก
รวม	3.76	0.46	มาก

4.2.1.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าประชากรให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าประชากรให้ความสำคัญในระดับมากทุกรายการ โดยรายการความภูมิใจในผลงานของตน ประชากรให้ความสำคัญในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.00 ในขณะที่รายการเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จเป็นที่น่าพอใจ ประชากรให้ความสำคัญในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.80 (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรจำแนกตามปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

(N=370)

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
ความภูมิใจในผลงานของตน	4.00	0.60	มาก
มีส่วนร่วมทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ	3.96	0.57	มาก
เพื่อนร่วมงานมีส่วนส่งเสริมให้งานประสบ ความสำเร็จ	3.94	0.63	มาก
เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถ แก้ปัญหาได้สำเร็จเป็นที่น่าพอใจ	3.80	0.55	มาก
รวม	3.93	0.46	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.1.2 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษาพบว่าประชากรให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าประชากรให้ความสำคัญในระดับมากทุกรายการ โดยรายการการมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประชากรให้ความสำคัญในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.93 ในขณะที่รายการความพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ประชากรให้ความสำคัญในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.68 (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรจำแนกตามปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

(N=370)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
การมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.93	0.59	มาก
ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทนาย	3.88	0.67	มาก
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความสนใจตั้งแต่ เริ่มแรก	3.72	0.77	มาก
ความพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบใน ปัจจุบัน	3.68	0.77	มาก
รวม	3.80	0.55	มาก

4.2.1.3 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาพบว่าประชากรให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าประชากรให้ความสำคัญในระดับมากทุกรายการ โดยรายการการมีโอกาสปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ประชากรให้ความสำคัญในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.87 ในขณะที่รายการการมีโอกาสปฏิบัติงานที่สำคัญและเร่งด่วนที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้เสมอ ประชากรให้ความสำคัญในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.71 (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรจำแนกตามปัจจัยเชิงจิต
ด้านความรับผิดชอบ

(N=370)

ด้านความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
การมีโอกาสดำเนินงานตามขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.87	0.63	มาก
ความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบ	3.83	0.67	มาก
การสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงาน ได้อย่างอิสระ	3.77	0.68	มาก
การมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานที่ รับผิดชอบ	3.75	0.73	มาก
การมีโอกาสดำเนินงานที่สำคัญและเร่งด่วนที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้เสมอ	3.71	0.67	มาก
รวม	3.79	0.54	มาก

4.2.1.4 ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการศึกษาพบว่าประชากรให้ความสำคัญปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าประชากรให้ความสำคัญในระดับมากทุกรายการ โดยรายการการประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาาร่วมกับผู้ร่วมงาน ประชากรให้ความสำคัญในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.80 ในขณะที่รายการความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะได้รับการพิจารณาและนำไปปฏิบัติ ประชากรให้ความสำคัญในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.61 (ตารางที่ 4.9)

4.2.1.5 ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการศึกษาพบว่าประชากรให้ความสำคัญปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าประชากรให้ความสำคัญในระดับมากทุกรายการ โดยรายการการมีโอกาสดำเนินงาน อบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ประชากรให้ความสำคัญในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.76 ในขณะที่รายการมีการจัดระบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของพยาบาลในหน่วยงาน ประชากรให้ความสำคัญในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.55 (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรจำแนกตามปัจจัยงูใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(N=370)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
การประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหา ร่วมกับผู้ร่วมงาน	3.80	0.55	มาก
ผู้ร่วมงานยอมรับในความสามารถ	3.73	0.58	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนความคิดเห็น	3.67	0.68	มาก
การขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่อง การงานและส่วนตัว	3.65	0.63	มาก
ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะได้รับการ พิจารณาและนำไปปฏิบัติ	3.61	0.62	มาก
รวม	3.70	0.49	มาก

4.2.2 ภาพรวมของแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจุน

จากการศึกษาแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจุนพบว่าประชากรให้ความสำคัญปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประชากรให้ความสำคัญในระดับมากทุก ๆ ด้าน โดยในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน เป็นด้านที่ประชากรให้ความสำคัญในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.90 รองลงมา มีเท่ากับ 2 ด้านคือ ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ย 3.60 และ 3.49 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.11)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรจำแนกตามปัจจัยจิตใจ
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

(N=370)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
การมีโอกาสนประชุม อบรม หรือพัฒนา ความรู้ความสามารถ	3.76	0.83	มาก
การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงาน ของท่านมีการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม	3.66	0.74	มาก
หน่วยงานให้การสนับสนุนในเรื่องการศึกษา ต่อ	3.61	0.90	มาก
งานที่ทำส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	3.61	0.77	มาก
มีการจัดระบบความก้าวหน้าทางวิชาชีพของ พยาบาลในหน่วยงาน	3.55	0.86	มาก
รวม	3.64	0.69	มาก

ตารางที่ 4.11 ภาพรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยตัวจูง

(N=370)

ปัจจัยตัวจูงที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	3.90	0.61	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.80	0.59	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.80	0.60	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.60	0.68	มาก
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.49	0.80	มาก
รวม	3.71	0.56	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.2.1 ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

จากการศึกษาพบว่าประชากรให้ความสำคัญปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าประชากรให้ความสำคัญในระดับมากทุกรายการ โดยรายการหน่วยงานสนับสนุนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม ประชากรให้ความสำคัญในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.01 ในขณะที่รายการผู้ร่วมงานทุกคนจะปรับความเข้าใจกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง ประชากรให้ความสำคัญในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.75 (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรจำแนกตามปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

(N=370)			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
หน่วยงานสนับสนุนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.01	0.68	มาก
การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.95	0.73	มาก
ลักษณะการทำงานก่อให้เกิดเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.91	0.68	มาก
มีความสามัคคี รักใคร่กันดี ภายในหน่วยงาน	3.91	0.72	มาก
ผู้ร่วมงานทุกคนจะปรับความเข้าใจกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง	3.75	0.74	มาก
รวม	3.90	0.61	มาก

4.2.2.2 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มประชากรให้ความสำคัญปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าประชากรให้ความสำคัญในระดับมากทุกรายการ โดยรายการในหน่วยงานมีการแจ้งนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติงานให้ทราบ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ประชากรให้ความสำคัญในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.94 ในขณะที่ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรเหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ประชากรให้ความสำคัญในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.63 (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรจำแนกตามปัจจัยด้าน
ด้านนโยบายและการบริหาร

(N=370)

ด้านนโยบายและการบริหาร	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
ในหน่วยงานมีการแจ้งนโยบายหรือแนวทาง ปฏิบัติงานให้ทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง	3.94	0.62	มาก
หน่วยงานมีนโยบายที่มีความชัดเจนเป็นไป ในทิศทางเดียวกัน	3.89	0.65	มาก
เมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาให้ผู้เกี่ยวข้องประชุมตัดสินใจ ร่วมกัน	3.81	0.73	มาก
การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	3.75	0.72	มาก
การบริหารและพัฒนาบุคลากรเหมาะสมแก่ ผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน	3.63	0.77	มาก
รวม	3.80	0.59	มาก

4.2.2.3 ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าประชากรให้ความสำคัญปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน
ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าประชากรให้ความสำคัญในระดับมาก
ทุกรายการ โดยรายการสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้ยาวนานเท่าที่ต้องการ ประชากรให้ระดับ
ความสำคัญในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.97 ในขณะที่รายการหากต้องการโยกย้าย
หน่วยงานจะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรม ประชากรให้ความสำคัญในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ย
ต่ำสุดคือ 3.46 (ตารางที่ 4.14)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรจำแนกตามปัจจัยค่าจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

(N=370)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ ต้องการ	3.97	0.70	มาก
ผู้ร่วมงานอยู่ร่วมกันด้วยความเข้าใจ ไม่มีการ กลั่นแกล้งกันในการทำงาน	3.89	0.70	มาก
สามารถปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ไป ได้อีกนาน	3.86	0.83	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน	3.81	0.74	มาก
หากต้องการโยกย้ายหน่วยงานจะได้รับการ พิจารณาอย่างเป็นธรรม	3.46	0.81	มาก
รวม	3.80	0.60	มาก

4.2.2.4 ปัจจัยค่าจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าประชากรให้ความสำคัญปัจจัยค่าจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าประชากรให้ความสำคัญในระดับมาก 4 รายการ ระดับปานกลาง 1 รายการ โดยรายการหน่วยงานมีการจัดระบบสื่อสารที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ประชากรให้ความสำคัญในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.62 ในขณะที่รายการการจัดจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานในหน่วยงาน ประชากรให้ความสำคัญในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.36 (ตารางที่ 4.15)

4.2.2.5 ปัจจัยค่าจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

จากการศึกษาพบว่าประชากรให้ความสำคัญปัจจัยค่าจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.49) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่าประชากรให้ความสำคัญในระดับมาก 4 รายการ ระดับปานกลาง 2 รายการ โดยรายการสามารถลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน เมื่อมีเหตุจำเป็น ประชากรให้ความสำคัญในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.75 ในขณะที่รายการความพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น ค่าอยู่เวรล่วงเวลา ค่าอยู่เวรบาย – ดึก ประชากรให้ความสำคัญเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.31 และรายการความพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางหน่วยงานจัดหาให้ เช่น ที่พักอาศัย สวัสดิการของเยี่ยม ประชากรให้ความสำคัญในระดับปานกลางด้วยค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมาคือ 3.36 (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรจำแนกตามปัจจัยด้านคุณภาพแวดล้อมในการทำงาน

(N=370)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับความสำคัญ
หน่วยงานมีการจัดระบบสื่อสารที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.72	0.70	มาก
สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย	3.68	0.80	มาก
หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.62	0.80	มาก
ความพอใจกับสถานที่และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.60	0.79	มาก
การจัดจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานในหน่วยงาน	3.36	1.00	ปานกลาง
รวม	3.60	0.68	มาก

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของประชากร

ในการศึกษารครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ซึ่งจากผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรวมทุกด้านพบว่าประชากรที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.17)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรจำแนกตามปัจจัยด้าน
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

(N=370)

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
สามารถลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน เมื่อมีเหตุ จำเป็น	3.75	0.89	มาก
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ	3.55	0.90	มาก
ความพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจาก ทางราชการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน บุตร	3.50	0.91	มาก
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสม กับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่	3.45	0.93	มาก
ความพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทาง หน่วยงานจัดหาให้ เช่น ที่พักอาศัย สวัสดิการ ของเยี่ยม	3.36	0.95	ปานกลาง
ความพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทน ต่าง ๆ เช่น ค่าอยู่เวรล่วงเวลา ค่าอยู่เวร ป่วย - ดึก	3.31	0.95	ปานกลาง
รวม	3.49	0.80	มาก

4.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.18)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน

(N=370)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสำคัญ	
	F	Sig.
อายุ	0.67	0.570
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ	1.20	0.310
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.78	0.540
แผนกงาน	1.41	0.165

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.473	3	0.158	0.672	0.570
ภายในกลุ่ม	85.931	366	0.243		
รวม	86.404	369			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ปัจจัยจิตใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.377	3	0.126	0.586	0.625
	ภายในกลุ่ม	78.579	366	0.215		
	รวม	78.956	369			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.101	3	0.034	0.140	0.936
	ภายในกลุ่ม	88.137	366	0.241		
	รวม	88.239	369			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.125	3	0.375	1.244	0.294
	ภายในกลุ่ม	110.362	366	0.302		
	รวม	111.487	369			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.542	3	0.181	0.610	0.609
	ภายในกลุ่ม	108.410	366	0.296		
	รวม	108.952	369			
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.054	3	0.018	0.037	0.990
	ภายในกลุ่ม	177.391	366	0.485		
	รวม	177.445	369			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.104	3	0.035	0.163	0.921
	ภายในกลุ่ม	77.935	366	0.213		
	รวม	78.039	369			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวผลการทดสอบทางสถิติพบว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยคำจูน ด้านนโยบาย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) (ตารางที่ 4.20) จึงได้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ต่อไป

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าประชากรที่มีช่วงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าช่วงอายุ 41 - 50 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.30 และ 0.41 ตามลำดับ และประชากรที่มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ช่วงอายุ 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.22 และ 0.34 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ปัจจัยคำจูน	แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม		1.108	3	0.369	1.053	0.369
	ภายในกลุ่ม		128.369	366	0.351		
	รวม		129.477	369			
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม		0.299	3	0.100	0.269	0.847
	ภายในกลุ่ม		135.314	366	0.370		
	รวม		133.000	369			
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม		0.786	3	0.262	0.725	0.537
	ภายในกลุ่ม		132.214	366	0.361		
	รวม		133.000	369			
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม		1.417	3	0.472	1.019	0.384
	ภายในกลุ่ม		169.578	366	0.463		
	รวม		170.995	369			
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม		7.492	3	2.497	3.951	0.009*
	ภายในกลุ่ม		231.338	366	0.632		
	รวม		238.830	369			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ปัจจัยค่าจ้าง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.437	3	0.479	1.538	0.204
	ภายในกลุ่ม	113.984	366	0.311		
	รวม	115.422	369			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	ช่วงอายุ (ปี)			
		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30	31 – 40	41 – 50	50 ขึ้นไป
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30	3.32		-0.07 (0.539)	-0.30* (0.020)	-0.41* (0.010)
31 – 40	3.39			-0.22* (0.025)	-0.34* (0.014)
41 – 50	3.62				-0.12 (0.412)
50 ขึ้นไป	3.73				

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่าประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.22)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์ประการใด
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.122	4	0.280	1.200	0.310
ภายในกลุ่ม	85.282	365	0.234		
รวม	86.404	369			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพกับ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่าประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
	1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.323	4	0.081	0.375
	ภายในกลุ่ม	78.633	365	0.215		
	รวม	78.956	369			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.241	4	0.060	0.250	0.909
	ภายในกลุ่ม	87.997	365	0.241		
	รวม	88.239	369			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.214	4	0.054	0.176	0.951
	ภายในกลุ่ม	111.273	365	0.305		
	รวม	111.487	369			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.174	4	0.293	0.994	0.411
	ภายในกลุ่ม	107.779	365	0.295		
	รวม	108.952	369			
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.457	4	0.364	0.756	0.555
	ภายในกลุ่ม	175.988	365	0.482		
	รวม	177.445	369			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.284	4	0.071	0.334	0.855
	ภายในกลุ่ม	77.754	365	0.213		
	รวม	78.039	369			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพกับปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพกับปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่าประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) (ตารางที่ 4.24) จึงได้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยคำจูน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.064	4	0.516	1.478	0.208
	ภายในกลุ่ม	127.413	365	0.349		
	รวม	129.477	369			
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.480	4	0.120	0.324	0.862
	ภายในกลุ่ม	135.133	365	0.370		
	รวม	133.613	369			
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.440	4	0.360	0.999	0.408
	ภายในกลุ่ม	131.560	365	0.360		
	รวม	133.000	369			
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.883	4	0.721	1.565	0.183
	ภายในกลุ่ม	168.111	365	0.461		
	รวม	170.995	369			
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	12.969	4	3.242	5.240	0.000*
	ภายในกลุ่ม	225.861	365	0.619		
	รวม	238.830	369			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.655	4	0.664	2.148	0.074
	ภายในกลุ่ม	112.767	365	0.309		
	รวม	115.422	369			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าประชากรที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 4.49 ประชากรที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประสบการณ์การทำงาน 16 - 20 ปี และตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป โดยมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.738	4	0.183	0.779	0.540
ภายในกลุ่ม	85.673	365	0.235		
รวม	86.404	369			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.27)

4.3.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. < 0.05) (ตารางที่ 4.28) จึงได้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยงูใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.547	4	0.137	0.636	0.637
	ภายในกลุ่ม	78.409	365	0.215		
	รวม	78.956	369			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.506	4	0.126	0.526	0.717
	ภายในกลุ่ม	87.733	365	0.240		
	รวม	88.239	369			
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	1.280	4	0.320	1.060	0.376
	ภายในกลุ่ม	110.207	365	0.302		
	รวม	111.487	369			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.618	4	0.404	1.375	0.242
	ภายในกลุ่ม	107.334	365	0.294		
	รวม	108.952	369			
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.853	4	0.463	0.963	0.428
	ภายในกลุ่ม	175.592	365	0.481		
	รวม	177.445	369			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.597	4	0.149	0.704	0.590
	ภายในกลุ่ม	77.441	365	0.212		
	รวม	78.039	369			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยค่าจ้าง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.721	4	0.180	0.511	0.728
	ภายในกลุ่ม	128.756	365	0.353		
	รวม	129.477	369			
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.352	4	0.088	0.237	0.917
	ภายในกลุ่ม	135.261	365	0.371		
	รวม	135.613	369			
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.798	4	0.200	0.551	0.698
	ภายในกลุ่ม	132.202	365	0.362		
	รวม	133.000	369			
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.178	4	0.544	1.177	0.320
	ภายในกลุ่ม	168.817	365	0.463		
	รวม	170.995	369			
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	8.390	4	2.098	3.322	0.011*
	ภายในกลุ่ม	230.440	365	0.631		
	รวม	238.830	369			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.336	4	0.334	1.068	0.372
	ภายในกลุ่ม	114.086	365	0.313		
	รวม	115.422	369			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.36 ประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ารายได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท และ 40,001 – 50,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน 0.22 และ 0.44 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยค่าเงิน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	ค่าเฉลี่ย	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)				
		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000	20,001 – 30,000	30,001 – 40,000	40,001 – 50,000	มากกว่า 50,000
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000	3.43	3.43	3.35	3.57	3.79	4.00
20,001 – 30,000	3.35	0.08 (0.573)	-0.14 (0.350)	-0.22* (0.018)	-0.44* (0.002)	-0.65 (0.249)
30,001 – 40,000	3.57			-0.22 (0.128)	-0.43 (0.449)	
40,001 – 50,000	3.79				-0.21 (0.710)	
มากกว่า 50,000	4.00					

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างแผนงานกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแผนงานกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่าแผนงานแตกต่างกันส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.30)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามแผนกงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.658	10	0.166	0.702	0.722
ภายในกลุ่ม	84.746	359	0.236		
รวม	86.404	369			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.3.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแผนกงานกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแผนกงานกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่าแผนกงานแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแผนกงานแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.31)

ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามแผนกงาน

ปัจจัยจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.492	10	0.149	0.691	0.733
	ภายในกลุ่ม	77.464	359	0.216		
	รวม	78.956	369			
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.248	10	0.125	0.515	0.880
	ภายในกลุ่ม	86.991	359	0.242		
	รวม	88.239	369			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3.644	10	0.364	1.213	0.281
	ภายในกลุ่ม	107.844	359	0.300		
	รวม	111.487	369			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.501	10	0.250	0.843	0.587
	ภายในกลุ่ม	106.451	359	0.297		
	รวม	108.952	369			
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.688	10	0.769	1.626	0.097
	ภายในกลุ่ม	169.757	359	0.473		
	รวม	177.445	369			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.720	10	0.172	0.809	0.620
	ภายในกลุ่ม	76.318	359	0.213		
	รวม	78.039	369			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

3.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างแผนงานกับปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแผนงานกับปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้ใช้สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการทดสอบทางสถิติพบว่าแผนงานแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแผนงานแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยคำจูงด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. > 0.05) (ตารางที่ 4.32)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจำแนกตามแผนกงาน

ปัจจัยคำจูน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.001	10	0.200	0.563	0.844
	ภายในกลุ่ม	127.476	359	0.355		
	รวม	129.477	369			
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.057	10	0.206	0.553	0.852
	ภายในกลุ่ม	133.556	359	0.372		
	รวม	135.613	369			
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.096	10	0.210	0.575	0.834
	ภายในกลุ่ม	130.904	359	0.365		
	รวม	133.000	369			
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.179	10	0.818	1.803	0.059
	ภายในกลุ่ม	162.816	359	0.454		
	รวม	170.995	369			
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	9.541	10	0.954	1.494	0.140
	ภายในกลุ่ม	229.289	359	0.639		
	รวม	238.830	369			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.780	10	0.278	0.886	0.547
	ภายในกลุ่ม	112.642	359	0.314		
	รวม	115.422	369			

หมายเหตุ * ค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี จำนวน 370 คน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรพบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระหว่าง 16-20 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท และปฏิบัติงานอยู่แผนกงานผู้ป่วยใน

ผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจพบว่าโดยรวมให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประชากรมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับผลการศึกษาแรงจูงใจด้านปัจจัยด้านอื่น โดยรวมให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประชากรมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับทั้ง 5 ด้านคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สะท้อนให้เห็นว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรีนั้นมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพที่ได้ให้บริการแก่ประชาชน มองความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่ไม่สามารถทำให้สำเร็จได้เพียงคนเดียว ทุกคนในหน่วยงานต่างมีหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน ดังนั้นทุกคนในหน่วยงานจึงต้องมีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน งานจึงจะประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนกงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชากรที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีปัจจัยด้านอื่น ด้านเงินและสวัสดิการในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากพยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาล

วิชาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยนั้น ส่วนมากไม่ได้รับการบรรจุเข้าเป็นข้าราชการจากนโยบายการควบคุมตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ปี พ.ศ.2543 (ผู้จัดการ. 2555) ทำให้พยาบาลที่เป็นลูกจ้างได้รับเงินเดือนและสวัสดิการน้อยกว่าพยาบาลที่เป็นข้าราชการ

5.2 ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสระบุรี จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของประชากร พบว่าควรมีการปรับปรุงและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรพบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระหว่าง 16-20 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และปฏิบัติงานอยู่ในงานผู้ช่วยใน ซึ่งเป็นประชากรที่ปฏิบัติงานพยาบาลมาเป็นระยะเวลาานาน ทำให้พยาบาลอาจเกิดความคุ้นเคยกับงานที่ทำจนอาจทำให้ความภาคภูมิใจในงานลดลง ดังนั้นหัวหน้าแผนกงานหรือผู้บริหารควรมีการยกย่อง ชมเชย ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดี เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติ อีกทั้งงานผู้ช่วยในเป็นงานที่ต้องทำงานเป็นกะ 3 ช่วงเวลา มีการผลัดเปลี่ยนเวรส่งต่องานกัน องค์กรควรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม แก้ไขปัญหาาร่วมกัน จนงานประสบความสำเร็จและมีการสรุปผลความสำเร็จให้ทุกคนในแผนกรับรู้ร่วมกัน

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีปัจจัยค่าจูน ด้านเงินและสวัสดิการในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากพยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยนั้น ส่วนมากไม่ได้รับการบรรจุเข้าเป็นข้าราชการทำให้ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการน้อยกว่าพยาบาลที่เป็นข้าราชการ องค์กรจึงควรจัดสวัสดิการให้กับพยาบาลที่ไม่ได้รับการบรรจุเข้าเป็นข้าราชการให้ทัดเทียมกับพยาบาลที่เป็นข้าราชการ เช่น มีที่พักอาศัย ที่จอดรถ หรือบริการสาธารณสุขปกอกให้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้จำนวนหนึ่ง อีกทั้งอาจกำหนดให้สามารถลางานได้จำนวนวันเท่ากับจำนวนวันที่ข้าราชการสามารถลางานได้อีกด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปหรือโรงพยาบาลศูนย์ และควรแยกกลุ่มให้ละเอียดมากขึ้น เช่น พยาบาลที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้าแผนก พยาบาลที่เป็นหัวหน้างาน พยาบาลที่ปฏิบัติงานเฉพาะเวรเช้า พยาบาลที่ปฏิบัติงานเวรบ่าย-ดึก พยาบาลที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ พยาบาลที่มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้สามารถสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงาน และตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน เพื่อทำการเปรียบเทียบระดับแรงงูใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และสามารถนำไปปรับใช้สำหรับเสริมสร้างแรงงูใจโดยเฉพาะด้านรายได้และสวัสดิการ



บรรณานุกรม

- กรกันยา เฟิงผลา. 2555. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2546. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. 2554. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี.” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2539. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- รัชฎาภรณ์ นาคสินธุ์. 2549. “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา โรงพยาบาลตราด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธิตยา อุปมา. 2546. “ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการปฏิบัติงานกับสัมพันธภาพระหว่างคู่สมรสของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาคอร์สเวิร์กและสังคม) ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์, สุภารัตน์ ไวยชีตาและภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์. 2540. ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิจัยทางการแพทย์. 1(2) : 282-291.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปองจิต สร้อยแสง. 2547. “แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามบทบาทครูพี่เลี้ยงของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกหลัก ของมหาวิทยาลัยบูรพา ในเขตภาคตะวันออก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผู้จัดการ. 2555. ทางแยกวิกฤตที่กำลังพยายากับแสงสว่างปลายทาง. [Online]. Available :

<http://www2.manager.co.th/daily/ViewNews.aspx?NewsID=9550000143182>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พรรณนิภา สืบสุข. 2548. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ หัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิเชษฐ ลิขณรังสี. 2529. “แรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้นำชุมชนไทย ศึกษา กรณี ผู้นำชุมชนเขต อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยงยุทธ เกษสาคร. 2542. ภาวะผู้นำ และการจูงใจ. กรุงเทพฯ : เอสเคบุ๊กเน็ต.

รุ่งทิwa อินตะใจ. 2553. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน).” นิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

โรงพยาบาลชุมชนแก่งคอย. 2557. **Hospital profile.** [electronic document]. สระบุรี. โรงพยาบาลชุมชนแก่งคอย.

โรงพยาบาลชุมชนดอนพุด. 2557. **Hospital profile.** [electronic document]. สระบุรี. โรงพยาบาลชุมชนดอนพุด.

โรงพยาบาลชุมชนบ้านหมอ. 2557. **Hospital profile.** [electronic document]. สระบุรี. โรงพยาบาลชุมชนบ้านหมอ.

โรงพยาบาลชุมชนมวกเหล็ก. 2557. **Hospital profile.** [electronic document]. สระบุรี. โรงพยาบาลชุมชนมวกเหล็ก.

โรงพยาบาลชุมชนวังม่วงสังฆธรรม. 2557. **Hospital profile.** [electronic document]. สระบุรี. โรงพยาบาลชุมชนวังม่วงสังฆธรรม.

โรงพยาบาลชุมชนวิหารแดง. 2557. **Hospital profile.** [electronic document]. สระบุรี. โรงพยาบาลชุมชนวิหารแดง.

โรงพยาบาลชุมชนเสาไห้. 2557. **Hospital profile.** [electronic document]. สระบุรี. โรงพยาบาลชุมชนเสาไห้.

โรงพยาบาลชุมชนหนองแค. 2557. **Hospital profile.** [electronic document]. สระบุรี. โรงพยาบาลชุมชนหนองแค.

โรงพยาบาลชุมชนหนองแซง. 2557. **Hospital profile.** [electronic document]. สระบุรี. โรงพยาบาลชุมชนหนองแซง.

โรงพยาบาลชุมชนหนองโดน. 2557. **Hospital profile.** [electronic document]. สระบุรี. โรงพยาบาล

เอกสารนี้เป็นชุมชนหนองโดน. สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. 2547. แรงจูงใจ : รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล. คณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- ศิริไล กุลทรัพย์ศุขธา. 2552. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ.เอส.แอล โซซิเอท เอนยีเนียริง (1964) จำกัด.” การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล. 2557. สรุปสถานะการรับรองคุณภาพสถานพยาบาล เดือน กุมภาพันธ์ 2557. [Online]. Available : <http://www.ha.or.th/>.
- สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. 2542. การบริหารงานสาธารณสุขส่วนภูมิภาค. ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ศิริลักษณ์ สมพลกรัง. 2542. “สิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยล้าของพยาบาล โรงพยาบาล นครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุริยา สุวรรณโคตร. 2546. “ปัญหาจริยธรรมทางการพยาบาล.” วารสารวิทยาลัยศรีมหาสารคาม. 5(1): 1-9.
- อัจฉรา มั่นหาญ. 2545. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลพบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อริยา คูหา. 2546. แรงจูงใจและอารมณ์. บัณฑิต : ฝ่ายเทคโนโลยี สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Diener, E. 2003. New directions in subjective well-being research: The cutting edge. [Online]. Available : <http://www.psych.uiuc.edu/mediener/fag.html>.
- Herzberg, F. 1959. *The motivation to work* (2nd). New York : John Wiley and Sons.
- _____. 1996. *The motivation to work*. New Brunswick : Transaction.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Syndean, B. B. 1990. *The motivative to work*. Massachusetts : Transaction Publishers.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามการศึกษาศิษระ

ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสระบุรี

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสระบุรี
2. แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสระบุรี แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 5 ด้านและปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน
3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามระดับแรงจูงใจของพยาบาลในการปฏิบัติงาน
4. การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ใช้สำหรับในการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวจิตราพร พูลเพ็ง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับแรงจูงใจของท่านมากที่สุด โดยแบ่งระดับแรงจูงใจออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง สำคัญมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง สำคัญมาก

คะแนน 3 หมายถึง สำคัญปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง สำคัญน้อย

คะแนน 1 หมายถึง สำคัญน้อยที่สุด

ข้อที่	แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
1	<u>ปัจจัยจูงใจ</u> ด้านความสำเร็จในการทำงาน ความภูมิใจในผลงานของตน					
2	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ปัญหาได้ สำเร็จเป็นที่น่าพอใจ					
3	เพื่อนร่วมงานมีส่วนส่งเสริมให้งานของท่านประสบความสำเร็จ					
4	ท่านมีส่วนร่วมทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ					
1	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในการแก้ปัญหาพร้อมกับผู้ร่วมงานอื่นท่านมักประสบความสำเร็จ					
2	ความคิดเห็นของท่านได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา					
3	ผู้ร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านทั้งในเรื่องการงานและ เรื่องส่วนตัว					
4	ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่านได้รับการ พิจารณาและนำไปปฏิบัติ					
5	ผู้ร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
1	การมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
2	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่าย					
3	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท่านมีความสนใจตั้งแต่เริ่มแรก					
4	ความพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบในปัจจุบัน					
	ด้านความรับผิดชอบ					
1	การมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานที่ท่านรับผิดชอบ					
2	การสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างอิสระ					
3	การมีโอกาสปฏิบัติงานที่สำคัญและเร่งด่วนที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้เสมอ					
4	การได้ปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่านอย่างชัดเจน					
5	ความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ					
	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
1	งานที่ท่านทำส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
2	การมีโอกาสประชุม อบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถ					
3	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสศึกษาต่อ					
4	มีการจัดระบบความก้าวหน้าทางวิชาชีพของพยาบาลในหน่วยงานของท่าน					
5	การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม					
	ปัจจัยค้ำจุน					
	ด้านนโยบายและการบริหาร					
1	ในหน่วยงานมีการแจ้งนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติงานให้ทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ภายนอกการดำเนินงาน
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
2	หน่วยงานของท่านมีนโยบายที่มีความชัดเจนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
3	เมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาให้ผู้เกี่ยวข้องประชุมตัดสินใจร่วมกัน					
4	การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
5	การบริหารและพัฒนาบุคลากรเหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน					
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน					
1	การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
2	มีความสามัคคี รักใคร่กันดี ภายในหน่วยงานของท่าน					
3	ผู้ร่วมงานทุกคนจะปรับความเข้าใจกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง					
4	ในหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม					
5	ลักษณะการทำงานของท่านก่อให้เกิดเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
	ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้นานเท่าที่ท่านต้องการ					
2	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
3	ผู้ร่วมงานอยู่ร่วมกันด้วยความเข้าใจ ไม่มีการกลั่นแกล้งกันในการทำงาน					
4	หากต้องการโยกย้ายหน่วยงานท่านจะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรม					
5	ท่านสามารถปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ไปได้อีกนาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
1	ด้านความสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย					
2	การจัดจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอและเหมาะสมกับ ปริมาณงานในหน่วยงานของท่าน					
3	ความพอใจกับสถานที่และสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน					
4	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ ในการปฏิบัติงาน					
5	หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบสื่อสารที่สะดวกต่อ การปฏิบัติงาน					
1	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน					
2	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่					
3	ความพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น ค่าอยู่ เวรล่วงเวลา ค่าอยู่เวรบาย – ตึก					
4	ความพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากทางราชการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร					
5	ความพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางหน่วยงานจัดทำให้ เช่น ที่พักอาศัย สวัสดิการของเยี่ยม					
6	ท่านสามารถลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อน เมื่อมีเหตุจำเป็น					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล นางสาวจิตราพร พูลเพ็ง
วัน เดือน ปีเกิด 10 ตุลาคม 2533
สถานที่เกิด จังหวัดสระบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 95/12 ซอยสุขุมวิท 64 แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร 10260
โทรศัพท์(บ้าน) 036-730456 มือถือ 086-7080423
อีเมลล์ JITTRAPORN26@GMAIL.COM
ประวัติการศึกษา 2554 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมสารสนเทศ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประสบการณ์ทำงาน พ.ศ. 2555 – ปัจจุบัน ตำแหน่งผู้ช่วยให้คำปรึกษาด้านเทคนิค เกี่ยวกับระบบ
วางแผนทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กร โดยรวม บริษัทอินโนวิชโซลูชั่นส์



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้