

Original article

Job motivation and stress in physiotherapists working at private hospitals in Bangkok Metropolis

Kamontip Ruckwongpatr¹Solaphat Hemrungronj^{2,*}

Abstract

Background: Physiotherapists are employed in many private hospitals. Their job motivation and stress prevention are important to increase patients' ability and potentiality.

Objectives: To study levels and factors of job motivation and stress from physio-therapists working in private hospitals in Bangkok Metropolis.

Methods: The data were collected from 135 physiotherapists working in private hospitals in Bangkok Metropolis. The subjects were requested to answer 3 questionnaires, namely: 1) demographic data questionnaire; 2) working and job motivation factor questionnaires, and 3) stress questionnaire. The demography, level of job motivation and stress from working was presented as means, proportions, and percentage. The relationships between demography, working factors, job motivation and stress were analyzed by Chi-square test. Multiple logistic regression was performed to define the predictors stress protection and linear regression on factors related to job motivation in physiotherapists was analyzed.

Results: Most physiotherapists had average level of job motivation and low level of stress. Predictive factors associated with physiotherapists in private hospitals in Bangkok Metropolis revealed high level of job motivation were skilled with license ($r^2 = 0.47$, $P < 0.05$), job stability ($r^2 = 0.26$, $P < 0.05$) and job environment ($r^2 = 0.16$, $P < 0.05$). Factors related to stress protection were job stability (OR = 0.37, 95%CI = 0.15 – 0.93), job environment (OR = 0.78; 95%; CI = 0.67 – 0.91) and staff cooperation (OR = 0.23; 95%; CI = 0.07 – 0.71).

Conclusion: Most physiotherapists in private hospitals in Bangkok Metropolis had average level of job motivation and mild stress. The findings of job motivation and stress are helpful for improving and supporting the quality of work of physiotherapists.

Keywords: Job motivation, stress, physiotherapists.

*Correspondence to: Solaphat Hemrungronj, Department of Psychiatry, Faculty of Medicine Chulalongkorn University, Bangkok 10330, Thailand.

Received: June 18, 2018

Revised: August 20, 2018

Accepted: September 10, 2018

¹Program in Mental Health, Department of Psychiatry, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand

²Department of Psychiatry, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand

นิพนธ์ต้นฉบับ

แรงงูใจในการทํางานและความเครียดของนักกายภาพบำบัด ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

กมลทิพย์ รักรวงศ์ภัทร¹โสฬพัทธ์ เหมรัญชรโรจน์²

บทคัดย่อ

เหตุผลของการทําริวิจัย: นักกายภาพบำบัดเป็นบุคลากรหนึ่งที่ทํางานในโรงพยาบาลเอกชนต่าง ๆ การสร้างแรงงูใจในการทํางาน และป้องกันความเครียดจากการทํางาน ซึ่งช่วยเพิ่มศักยภาพและคุณภาพในการทํางานของนักกายภาพบำบัดได้

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาหาระดับของแรงงูใจในการทํางาน ความเครียดจากการทํางานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

วิธีการทําริวิจัย: เก็บข้อมูลจากนักกายภาพบำบัดที่ทํางานในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดเตียง 200 เตียงขึ้นไป จำนวน 135 ราย ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2560 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 ผู้เขารวมการศึกษาดอบแบบสอบถาม 3 ชุด ได้แก่ 1) แบบสอบถามส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามปัจจัยการทํางาน และแบบสอบถามแรงงูใจในการทํางาน 3) แบบสอบถามความเครียด ของกรมสุขภาพจิต นำเสนอปัจจัยส่วนบุคคล ระดับแรงงูใจในการทํางาน ระดับความเครียด เป็นค่าเฉลี่ย ค่าสัดส่วน และร้อยละ และทําริวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงงูใจในการทํางาน ความเครียดจากการทํางาน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทํางาน ความเครียดจากการทํางาน และปัจจัยการทํางาน โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ และวิเคราะห์ความถดถอยลอจิสติก เพื่อหาปัจจัยป้องกันการเกิดความเครียด และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อหาปัจจัยของแรงงูใจในการทํางานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา: แรงงูใจในการทํางานในภาพรวมของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง และมีความเครียดจากการทํางานในระดับปกติ และจากการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายแรงงูใจในการทํางาน คือ มีความเชี่ยวชาญในการทํางานที่มีใบรับรอง ($r^2 = 0.47, P < 0.05$) และปัจจัยการทํางาน ด้านความมั่นคงในการทํางาน ($r^2 = 0.26, P < 0.05$) และด้านบรรยากาศในการทํางาน ($r^2 = 0.16, P < 0.05$) และปัจจัยป้องกันการเกิดความเครียด คือ ความมั่นคงในการทํางาน (OR = 0.37, 95% CI = 0.15 – 0.93), บรรยากาศในการทํางาน (OR = 0.78, 95% CI = 0.67 – 0.91) และความร่วมมือ (OR = 0.23 95%, CI = 0.07 – 0.71)

สรุป: นักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีแรงงูใจในการทํางานในระดับปานกลาง และมีความเครียดในการทํางานอยู่ในระดับปกติ การตระหนักถึง แรงงูใจและความเครียดจากการทํางาน ส่งผลดีต่อการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพในการทํางานของนักกายภาพบำบัดให้ดีขึ้น

คำสำคัญ: แรงงูใจในการทํางาน, ความเครียด, นักกายภาพบำบัดที่ทํางานในโรงพยาบาลเอกชน.

¹หลักสูตรสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

²ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การทำงานในโรงพยาบาลเอกชน นักกายภาพบำบัดต้องปรับตัวในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ การรับมือกับผู้ป่วยในหลาย ๆ รูปแบบ เนื่องจากคนไข้มาเข้ารับการรักษา ส่วนใหญ่แล้วมีความคาดหวังต่อการบริการและผลของการรักษาสูง นอกจากนี้ นักกายภาพบำบัดต้องเตรียมความพร้อมในเรื่องการตรวจมาตรฐาน ทั้งของโรงพยาบาลและของแผนกกายภาพบำบัด ซึ่งการผ่านการตรวจมาตรฐานนั้น ส่งผลต่อความเชื่อมั่นต่อตัวผู้ที่เข้ามาได้รับการรักษา และภาพลักษณ์ของทั้งโรงพยาบาล ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นแรงผลักดันที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษฏา ตันเปาว์⁽¹⁾ ซึ่งได้อธิบายไว้ว่าแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก และทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์และนโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และยัง เป็นข้อมูลประกอบเพื่อเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันในตลาดได้ และรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรจึงต้องสร้างกลยุทธ์เพื่อให้พนักงานในองค์กร มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีความรักความผูกพันต่อองค์กรนั้น และจากการปรับตัวในหลาย ๆ ด้าน ตลอดจนภาระงานของนักกายภาพบำบัด อาจจะทำให้เกิดความเครียดขึ้น จุฑามาศ ปิยะารุลักษณะ⁽²⁾ ได้ให้ความหมายของความเครียดจากการทำงานไว้ว่า เป็นสภาวะที่บุคคลรับรู้หรือประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ปริมาณของงานที่ได้รับ หน้าที่หรือความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ และการได้รับปริมาณงานที่มากกว่าความสามารถของบุคคลนั้น ตลอดจนความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และประสบการณ์ที่เกิดจากความขัดแย้ง ระหว่างความต้องการในสิ่งแวดล้อมและความสามารถของบุคคลนั้น ซึ่งทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้ และส่งผลต่อสุขภาพทางร่างกายและจิตใจได้ แต่ทั้งนี้

ความเครียดก็ไม่ได้เป็นสิ่งที่ไม่ดีเสมอไป เพราะความเครียดจากการทำงานที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่คอยผลักดันและกระตุ้นให้กับพนักงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สมชาย จักรพันธ์⁽³⁾ ได้ให้ความหมายความเครียดว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ความเครียด เป็นเหมือนตัวกระตุ้น ตัวผลักดัน หรือเป็นความท้าทายให้กับชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานและความเครียด จึงเป็นสิ่งที่สำคัญ และส่งผลต่อศักยภาพคุณภาพต่อนักกายภาพบำบัด

การศึกษาที่ผ่านมาเป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และความเครียดจากการทำงานในประชากรกลุ่มอื่น และมีการศึกษาที่เกี่ยวกับสุขภาพจิตของนักกายภาพบำบัดในประเทศไทยน้อย เนื่องจากหลาย ๆ ปัจจัย ได้แก่ นักกายภาพบำบัดในประเทศไทยมีน้อย และยังไม่มีการเก็บสถิติจำนวนนักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน การศึกษานี้จึงเป็นการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความเครียดจากการทำงาน ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มศักยภาพและคุณภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดต่อไป

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและความเครียดจากการทำงาน ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน และความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความเครียดจากการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยในเชิงพรรณนา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งแบบตัดขวาง จากการทำแบบสอบถาม (questionnaire) โดยทำการศึกษาในนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลเอกชนที่มีจำนวนเพียง

200 เที่ยงขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานคร และเก็บจำนวนนักกายภาพบำบัดทั้งหมด 135 ราย งานวิจัยนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (IRB เลขที่ 186/60) และได้รับการอนุมัติจากโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่ยินยอม เพื่อเก็บข้อมูลในนักกายภาพบำบัด เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลจากโรงพยาบาล ผู้ทำวิจัยติดต่อประสานงานกับแผนกกายภาพบำบัดเพื่อขอเก็บข้อมูล โดยเก็บรวบรวมระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2560 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 โดยใช้เกณฑ์เฉพาะเจาะจง (purposive sampling) จากกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์การคัดเลือกและไม่ซ้ำกัน เกณฑ์การคัดกรอง คือ ผู้เข้าร่วมวิจัยต้องเป็นนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ดูแลผู้ป่วยในส่วนของผู้ป่วยนอก (OPD) ผู้ป่วยใน (IPD) และดูแลผู้ป่วยทุกประเภทที่มาใช้บริการ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนนั้น ๆ อย่างน้อย 6 เดือน ถึง 1 ปีขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ประเภทการจ้างงาน พื้นที่ปฏิบัติงาน ประเภทผู้ป่วยในการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญพิเศษที่ได้รับใบรับรอง อายุงาน (ปี) รายได้ที่ได้จากงานประจำ (ต่อเดือน) จำนวนชั่วโมงงานที่ทำในงานประจำ(ต่อวัน) และอาชีพรอง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยในการทำงาน

และแรงงูใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามของ นวรัตน์ พิงษ์โพธิ์สม⁽⁴⁾ โดยแบบสอบถามปัจจัยในการทำงานมี 25 ข้อและแรงงูใจในการทำงานมี 20 ข้อ รวมเป็นคำถามทั้งหมด 45 ข้อ และได้ทำการตรวจสอบเครื่องมือ ซึ่งได้ทำการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักกายภาพบำบัดที่โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร แห่งหนึ่ง จำนวน 19 ราย ซึ่งไม่ได้อยู่ในกลุ่มประชากรตัวอย่าง และนำแบบทดสอบไปวิเคราะห์ความเที่ยงได้ค่าความสอดคล้องภายใน (internal consistency) แบบ Cronbach's alpha สัมประสิทธิ์

ความเที่ยงของปัจจัยในการทำงาน เท่ากับ 0.77 และสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแรงงูใจในการทำงาน เท่ากับ 0.69 ลักษณะคำตอบของคำถามปัจจัยการทำงานเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนน 1 - 5 คะแนน ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดค่าเกณฑ์การแปลผลของปัจจัยในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับไม่ดี 1.00 - 2.33 คะแนน ระดับปานกลาง 2.34 - 3.67 คะแนนและระดับดี 3.68 - 5.00 คะแนน และลักษณะคำตอบของคำถามแรงงูใจในการทำงานเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนน 1 - 5 คะแนน ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดค่าเกณฑ์การแปลผลของแรงงูใจ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ แรงงูใจระดับต่ำ 1.00 - 2.33 คะแนน ระดับปานกลาง 2.34 - 3.67 คะแนน และระดับสูง 3.68 - 5.00 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบประเมินและวิเคราะห์ความ

เครียดด้วยตนเอง จำนวน 20 ข้อ โดยกรมสุขภาพจิต ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนแบบเรียงลำดับ 4 ระดับ จากคะแนน 0 - 3 ได้แก่ ไม่เคยเลย เป็นบางครั้ง เป็นบ่อย ๆ และเป็นประจำ การคำนวณลำดับความเครียดมีดังนี้ ระดับคะแนน 0 - 5 คะแนนมีความเครียดต่ำ ระดับคะแนน 6 - 17 คะแนนมีความเครียดเป็นปกติ ระดับคะแนน 18 - 25 คะแนนมีความเครียดสูงกว่าปกติ ระดับคะแนน 26 - 29 คะแนนมีความเครียดสูงกว่าปกติ ปานกลาง และระดับคะแนน 30 - 60 คะแนนมีความเครียดสูงกว่าปกติมาก

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์หาระดับปัจจัยการทำงาน ระดับแรงงูใจในการทำงาน และระดับความเครียดจากการทำงาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับแรงงูใจในการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน ด้วยสถิติ multiple linear regression วิเคราะห์ความสัมพันธ์แรงงูใจกับปัจจัยการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน และปัจจัยการทำงานแรงงูใจในการทำงานระดับสูง และความเครียดจากการทำงาน ด้วยสถิติ multiple logistic regression

ผลการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล (ตารางที่ 1)

พบว่า มีนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 135 ราย ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง (ร้อยละ 72.6) มีอายุตั้งแต่ 21 - 30 ปี (ร้อยละ 52.6) สถานภาพโสด (ร้อยละ 78.5) พื้นที่ในการทำงาน ส่วนใหญ่ดูแลทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน (ประเภทอื่น ๆ) (ร้อยละ 59.2) มีความรับผิดชอบทั้ง 3 ระบบ ได้แก่ ระบบ ประสาธน์ ระบบหัวใจและหลอดเลือด ระบบกระดูกและ

กล้ามเนื้อ (ประเภทอื่น ๆ) (ร้อยละ 41.5) มีความเชี่ยวชาญ พิเศษที่ได้รับรับรอง (ร้อยละ 11.9) โดยส่วนใหญ่มีความ เชี่ยวชาญทางด้าน cardiac rehabilitation (ร้อยละ 3.7) อายุงานมีค่าเฉลี่ยของอายุงานที่ 7.7 ± 6.36 ปี อยู่ใน ระหว่าง 1 - 37 ปี โดยอายุงานต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 46.7) รายได้ของต่อเดือน ส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับ 20,001 – 30,000 บาท (ร้อยละ 45.2) จำนวนชั่วโมงงานประจำต่อวัน โดย น้อยกว่าเท่ากับ 9 ชั่วโมงต่อวัน (ร้อยละ 80)

ตารางที่ 1. แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 135 ราย)	ร้อยละ (100.0)
เพศ		
ชาย/หญิง	37/98	27.4/72.6
อายุ		
≤ 30ปี/31 - 40 ปี/41 - 50 ปี/≥ 51 ปี	71/49/13/2	52.6/36.3/9.6/1.5
Mean (± SD) = 31.73 (± 7.28) ปี Min = 22 ปี Max = 60 ปี		
สถานภาพ		
โสด/สมรส	106/29	78.5/21.5
พื้นที่ในการทำงาน		
ผู้ป่วยนอก/ผู้ป่วยใน/อื่น ๆ	21/34/80	15.6/25.2/59.2
ประเภทผู้ป่วยในการทำงาน		
ระบบประสาธน์/ระบบหัวใจและหลอดเลือด/ ระบบกระดูกและกล้ามเนื้อ/อื่น ๆ	22/13/35/65	16.3/9.6/25.9/48.1
ความเชี่ยวชาญพิเศษที่ได้รับใบรับรอง		
มี/ไม่มี	16/119	11.9/88.1
อายุงาน (ปี)		
≤ 5 ปี/6 - 10 ปี/11-15 ปี/16 - 20 ปี/≥ 21 ปีขึ้นไป	63/36/23/6/7	46.7/26.7/17.0/4.4/5.2
Mean (± SD) = 7.73 (± 6.36) ปี Min = 1 ปี Max = 37 ปี		
รายได้ที่ได้จากงานประจำ (ต่อเดือน)		
ไม่ระบุ	23	17.0
10,001 - 20,000 บาท	31	23.0
20,001 - 30,000 บาท	61	45.2
30,001 - 40,000 บาท	17	12.6
≥ 40,001 บาท	3	2.2
Median (IQR) = 23,000 (10,500) บาท Min = 15,000 บาท Max = 48,000 บาท		
จำนวนชั่วโมงในการทำงาน (ชั่วโมงต่อวัน)		
≤ 9 ชั่วโมง/> 9 ชั่วโมง	108/27	80.0/20.0
อาชีพรอง		
มี/ไม่มี	12 / 123	8.9 / 91.1

แรงจูงใจในการทำงาน พบว่าภาพรวมของแรงจูงใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.41$) นอกจากนี้ นักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับปกติ ($\bar{X} = 12.32$, $SD = 6.84$) และภาพรวมของปัจจัยในการทำงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.42$) โดยพบความสัมพันธ์ระหว่างความเชี่ยวชาญที่ได้รับใบรับรองและแรงจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 2)

จากตารางที่ 3 พบว่าค่าคะแนนปัจจัยการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับค่าคะแนนแรงจูงใจในการทำงาน ยกเว้นด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่มี

ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความพยายาม และยังพบว่าค่าคะแนนแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางลบกับค่าคะแนนความเครียดและค่าคะแนนปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับค่าคะแนนความเครียดยกเว้นด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่มีมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน (ตารางที่ 4) นอกจากนี้ปัจจัยที่ป้องกันการเกิดความเครียดได้แก่ปัจจัยที่ป้องกันการเกิดความเครียดได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านความร่วมมือ และปัจจัยทำนายแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ มีความเชี่ยวชาญที่มีใบรับรอง และปัจจัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการทำงาน (ตารางที่ 5 และ 6)

ตารางที่ 2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน		χ^2	P - value
	ต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	สูง จำนวน (ร้อยละ)		
ความเชี่ยวชาญ				
มี	6 (6.3)	10 (25.0)	9.41	0.01 ^a
ไม่มี	89 (93.7)	30 (75.0)		

^aFisher's Exact test, * $P < 0.05$

ตารางที่ 3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานด้วยสถิติ Pearson's Correlation Coefficient

ค่าคะแนน ปัจจัยในการทำงาน	ค่าคะแนนแรงจูงใจในการทำงาน			
	ด้านความพยายาม ค่า Coefficient (P - value)	ด้านความทุ่มเท ค่า Coefficient (P - value)	ด้านความร่วมมือ ค่า Coefficient (P - value)	ด้านความผูกพัน ค่า Coefficient (P - value)
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.26 ($< 0.001^{**}$)	0.50 ($< 0.001^{**}$)	0.38 ($< 0.001^{**}$)	0.48 ($< 0.001^{**}$)
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.07 (0.42)	0.39 ($< 0.001^{**}$)	0.19 (0.03*)	0.40 ($< 0.001^{**}$)
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.23 ($< 0.001^{**}$)	0.52 ($< 0.001^{**}$)	0.42 ($< 0.001^{**}$)	0.63 ($< 0.001^{**}$)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.35 ($< 0.001^{**}$)	0.37 ($< 0.001^{**}$)	0.49 ($< 0.001^{**}$)	0.62 ($< 0.001^{**}$)
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	0.33 ($< 0.001^{**}$)	0.43 ($< 0.001^{**}$)	0.43 ($< 0.001^{**}$)	0.60 ($< 0.001^{**}$)

$^{**}P < 0.01$, * $P < 0.05$

ตารางที่ 4. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยการทำงาน และความเครียดจากการทำงาน

ค่าคะแนน	ค่าคะแนนความเครียด	
	Pearson's correlation coefficient	P - value
แรงจูงใจในการทำงาน		
ด้านความพยายาม	- 0.21	0.01*
ด้านความทุ่มเท	- 0.30	< 0.001**
ด้านความร่วมมือ	- 0.29	< 0.001**
ด้านความผูกพัน	- 0.24	< 0.001**
ปัจจัยในการทำงาน		
ด้านนโยบายและการบริหาร	- 0.18	0.03*
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	- 0.17	0.05
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	- 0.33	< 0.001**
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	- 0.29	< 0.001**
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	- 0.28	< 0.001**

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$

ตารางที่ 5. ปัจจัยทำนายความเครียดของนักกายภาพบำบัด

ปัจจัยทำนายความเครียด	Odd ratio	95%CI	P - value
ปัจจัยการทำงาน			
ความมั่นคงในการทำงาน	0.37	0.15, 0.93	0.03*
บรรยากาศในการทำงาน	0.78	0.67, 0.91	< 0.001*
แรงจูงใจในการทำงาน			
ความร่วมมือ	0.23	0.07, 0.71	0.01*

* $P < 0.05$

ตารางที่ 6. ปัจจัยทำนายแรงจูงใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัด

ปัจจัยทำนายแรงจูงใจในการทำงาน	r^2	B	SE (b)	T	P - value	95%CI
ปัจจัยส่วนบุคคล						
มีความเชี่ยวชาญที่ได้รับไปรับรอง	0.47	- 0.32	- 0.23	- 2.95	< 0.001*	(- 0.53) - (- 0.10)
ปัจจัยในการทำงาน						
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.26	0.21	0.21	2.52	0.01*	0.05 - 0.38
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	0.16	0.28	0.32	4.02	< 0.001*	0.14 - 0.42
Constant		1.65		5.00	< 0.001*	

* $P < 0.05$

อภิปรายผล

จากการศึกษานี้ พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง และพบปัจจัยของแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การมีความเชี่ยวชาญที่มีใบรับรอง เนื่องจากความเชี่ยวชาญที่มีใบรับรอง ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นใจในงานมากขึ้น โดยความเชี่ยวชาญที่มีใบรับรองในสาขาต่าง ๆ ของบุคลากรทางการแพทย์มีความสำคัญต่อโรงพยาบาลเอกชนนั้น ๆ เพื่อเกิดความน่าเชื่อถือ สร้างความเป็นเอกลักษณ์ มีความโดดเด่นให้กับโรงพยาบาลนั้น ทั้งนี้การทำงานในโรงพยาบาลเอกชน นักกายภาพบำบัดจะต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการเพิ่มเติมความรู้ในสาขาที่ได้ทำงาน หรือสาขาที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาลเอกชนต่าง ๆ ที่ต้องการให้โรงพยาบาลนั้นเจริญเติบโตยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุธานี นุกูลยิ่งอารี⁽⁵⁾ พบว่าพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของรุ่งนภา กุลภักดี⁽⁶⁾ พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบปัจจัยอื่นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งอธิบายได้ว่าความชัดเจน ของปัจจัยการทำงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวารุณี แดบสูงเนิน⁽⁷⁾ พบว่านโยบายองค์การเป็นตัวกระตุ้นให้ตระหนักถึงศักยภาพของวิชาชีพ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถ ซึ่งช่วยให้การดูแลผู้ป่วยมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพตามมา ซึ่งอธิบายจากการศึกษานี้ ได้ว่า โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้เข้ามาศึกษา มีนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน เป็นไปตามมาตรฐานที่ได้ตั้งและระบุไว้ ซึ่งทำให้นักกายภาพบำบัดเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่องานที่ทำ และความรู้สึกถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ยังเป็นปัจจัยที่ทำให้นักกายภาพบำบัด

ตั้งใจ และรับผิดชอบในงานมากขึ้น เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และสอดคล้องกับการศึกษาของอติยา เสนะวงศ์⁽⁸⁾ พบว่าองค์กรที่ได้ทำการศึกษาเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงของภาครัฐ จึงเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจได้ ทำให้นักงานรู้สึกได้ถึงความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งอธิบายได้ดังนี้ เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนที่ได้นำมาศึกษา เป็นที่รู้จัก มีชื่อเสียงดังนั้นก็มีความรู้สึกมั่นคงต่อสถานที่ทำงาน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความตั้งใจและเต็มใจในการทำงาน

ความเครียดจากการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปกติ และพบปัจจัยที่ป้องกันการเกิดความเครียด ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน และความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ และคณะ⁽⁹⁾ พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปกติ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของอุทุมพร เมืองมานา⁽¹⁰⁾ พบว่าระดับความเครียดของพนักงานของพนักงานธนาคาร สินเอเซีย (มหาชน) อยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากธนาคารที่ได้ทำงานอยู่นั้น อยู่ในกลุ่มของธนาคารที่มีความน่าเชื่อถือสูง และทำกำไรได้มากที่สุด มีโอกาสทางธุรกิจและการเติบโตอีกมากมาย ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความมั่นใจว่าไม่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ปัจจัยที่ป้องกันการเกิดความเครียดของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครนั้น ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน และความร่วมมือในการทำงาน เนื่องจากปัจจัยการทำงานของโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งทำให้นักงานเกิดความมั่นใจต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ จึงส่งผลเกิดความเครียดจากการทำงานในระดับต่ำ และนอกจากนี้การทำงานในโรงพยาบาล อยู่ในลักษณะแบบรุ่นพี่ช่วยดูแลรุ่นน้อง ดังนั้นจึงทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานค่อนข้างต่ำ เมื่อเกิดอุปสรรค หรือปัญหาต่าง ๆ ขึ้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะเข้ามาร่วมกันหาทางแก้ไข ซึ่งการร่วมมือกันในการทำงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดการเกิดปัญหาด้านนั้นให้เกิดขึ้น ซึ่งทำให้นักงานเกิดความเครียดน้อยลง ข้อจำกัดของการศึกษานี้ พบว่าการศึกษาสุภาพจิตในนักกายภาพบำบัดค่อนข้างน้อย

สรุป

นักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง พบปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ มีความเชี่ยวชาญที่มีไม่รับรอง และปัจจัยการทำงาน ด้านความมั่นคงด้านบรรยากาศ และมีระดับความเครียดจากการทำงานระดับปกติ พบปัจจัยป้องกัน ได้แก่ ความมั่นคง บรรยากาศและความร่วมมือ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนโรงพยาบาลเอกชนที่อนุญาตให้ทำการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

1. กฤษฎา ตันเปาว์, น้ำทิพย์ จันทา, อนันต์โชค รัตนกรอุณย์โชค. กรณีศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ดีไลน์ คอนสตรัคชั่น จำกัด. การประชุมวิชาการระดับชาติสหวิทยาการเอเชียอาคเนย์; 23 มิถุนายน 2559; มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ กรุงเทพฯ มหานคร 2559. หน้า 372.
2. จุฑามาศ ปิยจุรุลักษณ์. การศึกษาความพึงพอใจและความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทในเครือเจริญอักษรโฮลดิ้ง กรุ๊ป จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต] กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2553.
3. สมชาย จักรพันธ์. ความเครียด..บางอย่างที่คุณควรรู้: บทความด้านสุขภาพจิต [อินเทอร์เน็ต]. 2547 [เข้าถึงเมื่อ 2 ก.ค. 2561]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=912>
4. นวรัตน์ พิงษ์โพธิ์สก. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด. [ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต].

กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2552.

5. สุธานี นุกูลยิ่งอารี. ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) : กรณีพนักงานบริษัท การบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย; 2555.
6. รุ่งนภา กุลภักดี. ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียน. วารสารพยาบาลทหารบก 2556;14:96-104.
7. วารุณี แดบสูงเนิน. คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2554.
8. อติตยา เสนะวงศ์. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M. [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย; 2555.
9. ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ, ศักนงค์ นาคสวัสดิ์, ชูชื่น ชีวพูนผล, วรณี สัตยวิวัฒน์. ความเครียด ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดและการจัดการกับความเครียดในพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 2553;28:68-76.
10. อุทุมพร เมืองมานา. ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความเครียดของพนักงานธนาคาร สินเอเชีย จำกัด (มหาชน). [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต] กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2553.