

แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภูเก็ต

หทัยรัตน์ รังสรรค์สฤกษ์¹ อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ²

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภูเก็ต ประชากรคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภูเก็ต ปีงบประมาณ 2560 จำนวน 159 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ 124 ราย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และนำไปทดลองใช้เพื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.56$, S.D.=0.32) ปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.09$, S.D.=0.32) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.96$, S.D.=0.31) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.285$, $p\text{-value}<0.001$ และ $r=0.374$, $p\text{-value}<0.001$) ตามลำดับข้อเสนอแนะจากผลวิจัย ควรนำข้อมูลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน/องค์กร ใช้ในการสร้างเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งได้ตระหนักถึงปัจจัยต่างๆที่ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและปรับปรุงระบบบริหารเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและไม่คิดที่จะลาออกจากงาน

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, พยาบาลวิชาชีพ

¹ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลป่าตอง จังหวัดภูเก็ต, E-mail: rmpatong1@gmail.com

² อาจารย์ประจำหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Corresponding author: อมรศักดิ์โพธิ์อ่ำ, E-mail: amornsak1.poum@gmail.com

An Association between Motivation Factors and The Morale for Job Performance Among Registered Nurses Who Worked in Community Hospital, Phuket Province

Hathairat Rangsansarit¹ Amornsak Poom²

Abstract

This descriptive research aimed to study An Association between Motivation Factors and The Morale for Job Performances among Registered Nurses Who Worked in Community Hospital, Phuket Province. During fiscal year 2017, there were 159 registered nurses worked in community hospital, Phuket Province. 124 samples of these nurses were calculated by Daniel formula and arranged questionnaires by a systematic random sampling. Four parts of questions were delivered, parts 1) general characteristics, part 2) motivation factors, part 3) hygiene factors, and part 4) the morale for job performance. Before trying out, three specialists proved all questions and then reliability test result by Cronbach's coefficient alpha was 0.93. Pearson product moment correlation coefficient was used for an association analysis.

Study results showed that motivation factors had mean score with a high level ($\bar{X}=2.56$, S.D.=0.32), hygiene factors had mean score with a moderate level ($\bar{X}=2.09$, S.D.=0.32), in the same with hygiene factors, morale for job performance had mean score with moderate level ($\bar{X}=1.96$, S.D.=0.31). An association analysis found that motivation factors and hygiene factors associated with the morale for job performance among registered nurses with a statistical significance ($r=0.285$, $p\text{-value}<0.001$, $r=0.374$, $p\text{-value}<0.001$, respectively). Suggestion: Results of this study should be applied in regulation for an administrative team to promote the morale for job performance among registered nurses. In addition, be aware of various factors that affect the moral for performance in registered nurses and improve the management system for motivating the registered nurses to have moral for job performance and continue to do their work.

Keywords: Motivation factors, Hygiene factors, Registered Nurse

¹ Registered Nurse, Professional Level, Patong Hospital, Phuket Province, E-mail: mnpatong1@gmail.com

² Lecturer of Master of Public Health Program in Public Health Administration, Faculty of Public Health, Ramkhamhaeng University.

Corresponding author: Amornsak Poom, E-mail: amornsak1.poom@gmail.com

บทนำ

งานบริการสุขภาพเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถของกำลังคนเป็นหลัก ซึ่งไม่สามารถทดแทนได้ด้วยเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยี พยาบาลวิชาชีพจัดเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของบุคลากรทางการแพทย์ต่อการจัดบริการสุขภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาสุขภาพของประชาชน พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ต้องทำงานเป็นเวรผลัดตลอด 24 ชั่วโมงซึ่งเป็นการทำงานที่มีวิถีชีวิตการกินอยู่ที่ไม่ปกติเหมือนวิชาชีพอื่น เป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง ต้องเผชิญกับความเร่งรีบและความเครียดอยู่ตลอดเวลา ต้องทำงานที่สัมผัสกับสารเคมีหรือสารอันตรายอื่นๆ รวมทั้งต้องเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงมากมายที่จะก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ การติดเชื้อโรคและการบาดเจ็บจากการทำงานที่ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี¹ ประกอบกับวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนและทำงานหนัก ในขณะที่ความเจ็บป่วยและความต้องการในการดูแลสุขภาพประชาชนมีมากขึ้น โดยพยาบาล 1 คน ทำงานเฉลี่ยสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง สูงกว่าข้าราชการกลุ่มอื่นที่ทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง โดยเฉพาะพยาบาลกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี ต้องทำงานวันละ 2 ผลัดรวม 16 ชั่วโมง ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความสัมพันธ์ในครอบครัว ทำให้พยาบาลกลุ่มนี้มีความคิดที่จะโอนย้ายและลาออกมากที่สุด²

โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต มีพยาบาลลาออกเพิ่มมากขึ้น โดยปี พ.ศ.2555-

2557 พบว่า อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลชุมชนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเท่ากับ 4 ราย (2.44%), 7 ราย (4.24%) และ 7 ราย (4.40%) ตามลำดับ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนที่มีภาระงานหนักมากขึ้น³วิธีการที่จะดำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานที่สุดคือการบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง โดยการส่งเสริมความก้าวหน้า ความมั่นคง ตลอดจนการให้ค่าตอบแทน สวัสดิการ รางวัลที่เหมาะสม หากองค์กรสามารถตอบสนองสิ่งเหล่านี้ได้ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันกับงานองค์กรและจะสามารถดำรงรักษาบุคลากรได้นอกจากนี้ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานยังเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ หากบุคลากรมีระดับของความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมส่งผลให้ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่บำรุงรักษาบุคลากรของตนเองเสมอเพื่อให้ได้ทั้งผลงานและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอยู่ในหน่วยงานให้นานที่สุด⁴ดังนั้น การศึกษาวิจัยเรื่องนี้จะสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภูเก็ต ในการวางแผนด้านอัตรากำลังและการจัดรูปแบบการบริหารบุคลากรพยาบาลที่มี

ประสิทธิภาพ ให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภูเก็ต

กรอบแนวคิดวิจัย

ตัวแปรอิสระในการวิจัย 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน, ตำแหน่งงานในปัจจุบัน, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน, การอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง, การใช้ภาษาอังกฤษ, การมีส่วนร่วมในกิจกรรมคุณภาพ 2) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ 3) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือนสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สถานภาพในการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ชีวิตส่วนบุคคลโดยใช้แนวคิดของ Herzberg et al.⁵ ตัวแปรตามคือ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย ความผูกพัน องค์กร การคงอยู่ในงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research Study) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภูเก็ต มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในปีงบประมาณ 2560 จำนวน 159 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณที่ทราบประชากรแน่นอนของ Daniel⁶ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคลาดเคลื่อน สามารถยอมรับได้ เท่ากับ 0.05 คำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 124 คน เพื่อเลือกรายชื่อของพยาบาลวิชาชีพเป็นตัวแทนในการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ส่วนที่ 3 ปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน ตามแนวคิดของ Herzberg et al.⁵ และส่วนที่ 4 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3, 4 ข้อคำตอบมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เกณฑ์การแปลผลตามแนวคิดของ Best JohnW.⁷ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ปานกลางและต่ำ การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม เพื่อหาความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้และคำนวณค่าความเที่ยงโดยใช้สูตร

สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค⁸ เท่ากับ 0.93

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การพิทักษ์สิทธิ์อาสาสมัครที่เข้าร่วมงานวิจัยนี้ได้รับการอธิบายขั้นตอนการทำวิจัยและประโยชน์ที่ได้รับโดยละเอียด จากผู้วิจัยโดยตรง และได้ลงนามเป็นลายลักษณ์อักษรตามความสมัครใจ เพื่อเข้าร่วมงานวิจัยนี้ ข้อมูลของอาสาสมัครที่เข้าร่วมงานวิจัยนี้จะถูกเก็บเป็นความลับเฉพาะผู้วิจัยเท่านั้น

ผลการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภูเก็ต ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (96%) มีอายุระหว่าง 30-50 ปี (68.5%) ($\bar{X}=38.56$, S.D.=8.19, Max=57, Min=23) มีสถานภาพสมรสคู่/แต่งงาน/อยู่ด้วยกัน (59.5%) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (91.9%) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,000-60,000 บาท (76.6%) ($\bar{X}=41,961.69$, S.D.=18,034.94, Max=14,000, Min=96,000) ประเภทตำแหน่งในการปฏิบัติงานคือพยาบาลประจำการ (85.5%) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-20 ปี (ร้อยละ 45.20) ($\bar{X}=14.58$, S.D.=8.43, Max=34, Min=1) และร้อยละ 31.5 เคย

ได้รับการอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง, ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษระดับดี มีเพียง 5.6%, การมีส่วนร่วมในกิจกรรมคุณภาพในฐานะผู้นำทีม (8.9%) และเป็นสมาชิกอยู่ในทีมต่างๆ (35.5%)

ปัจจัยจูงใจ ภาพรวมคะแนนความเห็นอยู่ในระดับสูง(56.5%) รองลงมาคือ ระดับปานกลาง (43.5%) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 (S.D.=0.32) เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจจำแนกรายด้าน 5 ด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.82$, S.D.=0.38)ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.65$, S.D.=0.48) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X}=2.02$, S.D.=0.25)ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.85$, S.D.=0.36)ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X}=2.41$, S.D.=0.50) ตามลำดับ สำหรับปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (87.9%) รองลงมาคือระดับสูง (10.5%) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.09 (S.D.=0.32) เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุนจำแนกรายด้าน 9 ด้าน พบว่าด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.22$, S.D.=0.47)ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.07$, S.D.=0.51)ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.61$, S.D.=0.51)ด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.23$, S.D.=0.55)ด้านเงินเดือนสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=1.84$, S.D.=0.50)ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X}

=2.36, S.D.=0.48) ด้านสถานภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =2.56, S.D.=0.50) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.21, S.D.=0.51) ด้านชีวิตส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.06, S.D.=0.45) ตามลำดับ ในส่วนของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมคะแนนความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง(90.3%)

รองลงมาคือ ระดับสูง (2.4%) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96 (S.D.=0.31) เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกรายด้าน 2 ด้าน พบว่าความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับสูง (\bar{X} =2.52, S.D.=0.50) ความคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.03, S.D.=0.31) ตามลำดับ (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและขวัญกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภูเก็ต (n=124)

ตัวแปร	ระดับคะแนน						Mean	S.D.
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
ปัจจัยจูงใจ	70	56.5	54	43.5	-	-	2.56	0.32
- ด้านความสำเร็จในงาน	102	82.3	22	17.7	-	-	2.82	0.38
- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	81	65.3	43	34.7	-	-	2.65	0.48
- ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	5	4.0	116	93.5	3	2.5	2.02	0.25
- ด้านความรับผิดชอบ	105	84.7	19	15.3	-	-	2.85	0.36
- ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	53	42.7	69	55.6	2	1.6	2.41	0.50
ปัจจัยค้ำจุน	13	10.5	109	87.9	1	0.8	2.09	0.32
- ด้านนโยบายและการบริหารงาน	30	24.2	91	73.4	3	2.4	2.22	0.47
- ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	21	16.9	91	73.4	12	9.7	2.07	0.51
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	77	62.1	46	37.1	1	0.8	2.61	0.51
- ด้านสถานภาพการปฏิบัติงาน	36	29.0	80	64.5	8	6.5	2.23	0.55
- ด้านเงินเดือนสวัสดิการ	7	5.6	90	72.6	27	21.8	1.84	0.50
- ด้านความมั่นคงในงาน	45	36.3	79	63.7	-	-	2.36	0.48

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของของปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุนและ
ขวัญกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภูเก็ต (n=124)(ต่อ)

ตัวแปร	ระดับคะแนน						Mean	S.D.
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
- ด้านสภาพภาพในการทำงาน	70	56.5	54	43.5	-	-	2.56	0.50
- ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	32	25.8	86	69.4	6	4.8	2.21	0.51
- ด้านชีวิตส่วนบุคคล	16	12.9	99	79.8	9	7.3	2.06	0.45
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3	2.4	112	90.3	9	7.3	1.96	0.31
- ด้านความยึดมั่นผูกพันองค์กร	65	52.4	59	47.6	-	-	2.52	0.50
- ด้านการคงอยู่ในงาน	15	12.1	98	79.0	11	8.9	2.03	0.46

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และขวัญกำลังใจของ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดภูเก็ตที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าปัจจัยจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวก กับขวัญกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.285$, p -value <0.001) เมื่อพิจารณาปัจจัยจิตใจราย ด้านที่พบความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการยอมรับ ($r=0.271$, p -value $=0.002$), ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ($r=0.217$, p -value $=0.015$), ปัจจัย ค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจ ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

ชุมชน จังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.374$, p -value <0.001) เมื่อพิจารณา ปัจจัยค้ำจุนรายด้านที่พบความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ นโยบายและ การบริหารงาน ($r=0.242$, p -value $=0.007$) วิธีการปกครองบังคับบัญชา ($r=0.382$, p -value <0.001)สภาพการปฏิบัติงาน ($r=0.207$, p -value $=0.021$)เงินเดือนสวัสดิการ ($r=0.476$, p -value <0.001)ความมั่นคงในงาน ($r=0.228$, p -value $=0.011$)สถานภาพในการทำงาน ($r=0.179$, p -value $=0.046$)โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต ($r=0.269$, p -value $=0.002$)ชีวิตส่วนบุคคล ($r=0.315$, p -value <0.001)ตามลำดับ (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุนและขวัญกำลังใจของ
พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภูเก็ต (n=124)

ปัจจัย	ขวัญกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจิตใจ	0.285	<0.001*	มีความสัมพันธ์ทางบวก
-ด้านความสำเร็จในงาน	0.064	0.478	ไม่มีความสัมพันธ์
-ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.271	0.002**	มีความสัมพันธ์ทางบวก
-ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.217	0.015*	มีความสัมพันธ์ทางบวก
-ด้านความรับผิดชอบ	0.152	0.093	ไม่มีความสัมพันธ์
-ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.174	0.054	ไม่มีความสัมพันธ์
ปัจจัยค้ำจุน	0.374	<0.001*	มีความสัมพันธ์ทางบวก
- ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.242	0.007*	มีความสัมพันธ์ทางบวก
- ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	0.382	<0.001*	มีความสัมพันธ์ทางบวก
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.140	0.122	ไม่มีความสัมพันธ์
- ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.207	0.021*	มีความสัมพันธ์ทางบวก
- ด้านเงินเดือนสวัสดิการ	0.476	<0.001*	มีความสัมพันธ์ทางบวก
- ด้านความมั่นคงในงาน	0.228	0.011*	มีความสัมพันธ์ทางบวก
- ด้านสภาพในการทำงาน	0.179	0.046*	มีความสัมพันธ์ทางบวก
- ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	0.269	0.002**	มีความสัมพันธ์ทางบวก
- ด้านชีวิตส่วนบุคคล	0.315	<0.001*	มีความสัมพันธ์ทางบวก

*p-value<0.05,

**p-value<0.01

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (90.3%) ซึ่งส่วนใหญ่พบว่าพยาบาลวิชาชีพไม่พึงพอใจในตำแหน่งงาน การไม่ได้รับความเคารพในวิชาชีพ ต้องรับผิดชอบงานคุณภาพเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากงานประจำ ตลอดจนไม่พึงพอใจในนโยบาย ระบบบริหารงาน และการไม่ได้รับการคุ้มครองและความรับผิดชอบจากผู้บริหาร /ผู้บังคับบัญชา ดังนั้นหากองค์กรใดมีผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญกำลังใจดีจะส่งผลให้การทำงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรไปได้ด้วยดีทำให้ผลงานขององค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น⁹ เมื่อพิจารณาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกรายด้าน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันองค์กร มีระดับคะแนนอยู่ในระดับสูง (52.4%) อธิบายเหตุผลได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและการบรรลุเป้าหมายหรือประสิทธิผลขององค์กร หากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศขององค์กร สวัสดิการ เงินเดือนค่าจ้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนการมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีปฏิกริยาในเชิงบวกและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง สอดคล้องกับผลวิจัยที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และการได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะจะ

ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่โรงพยาบาลชุมชนที่กำหนดไว้และการคงอยู่ในงานมีระดับคะแนนอยู่ในระดับสูง (12.1%) เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานในองค์การระยะเวลาหนึ่งและยังคงทำงานในองค์การนั้นๆ จนถึงปัจจุบันและการที่บุคคลใดปฏิบัติงานในวิชาชีพนั้นๆแล้วไม่เปลี่ยนวิชาชีพหรืออาชีพที่ปฏิบัติอยู่นั้นไม่ว่าจะเป็นด้วยเหตุผลใดๆก็ตาม และมีความมุ่งมั่นที่จะประกอบวิชาชีพหรืออาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ¹⁰ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมา¹¹พบว่า สืบเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.285$, $p\text{-value}<0.001$) อธิบายเหตุผลได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยภายในที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจากแรงจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและแรงจูงใจที่แท้จริง โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน⁵ เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจจำแนกรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจที่พบความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญ

กำลังใจของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการยอมรับนับถือ ($r=0.271$, $p\text{-value}=0.002$) อธิบายเหตุผลได้ว่าการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นผลมาจากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบเช่นการชมเชยด้วยคำพูดหรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรการให้การเสริมแรงบ่อยๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของตนเองเพราะผู้ป่วยและญาติได้แสดงออกถึงความพึงพอใจในการดูแลที่ได้รับจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนและพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งบอกให้เห็นถึงการได้รับการยอมรับนับถือ และ 2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($r=0.217$, $p\text{-value}=0.015$) อธิบายเหตุได้ว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นๆ เพราะลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติจะต้องท้าทายความรู้ความสามารถไม่ซ้ำซากจำเจและสร้างความรู้สึกร้าวก้าวหน้าในอาชีพการงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน มีความรู้สึกว่างานที่ตนเองปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและโรงพยาบาลมีการกระจายงานให้แก่พยาบาลวิชาชีพอย่างเหมาะสมและทำให้เกิดความเท่าเทียมกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ

งานวิจัยที่ผ่านมา¹²ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขภาพในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครชุมพร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและการได้รับการยอมรับนับถือทำให้เกิดความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.374$, $p\text{-value}<0.001$) อธิบายเหตุผลได้ว่า ปัจจัยค่าจูนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นปัจจัยภายนอกป้องกันความไม่พึงพอใจจากการทำงาน บางครั้งอาจใช้คำว่าปัจจัยธำรงรักษาเป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงาน มีส่วนช่วยให้เกิดความสุขสบายในการทำงานมากขึ้น แต่ไม่ได้ทำให้เกิดความพอใจในงานความรู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนใหญ่มักมีสาเหตุเกี่ยวข้องกับปัจจัยค่าจูน ซึ่งปัจจัยค่าจูนจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอยู่ตลอดเวลาและหากองค์การไม่สามารถทำให้เกิดแรงจูงใจหรือทำให้เกิดแรงจูงใจได้แต่อยู่ในระดับที่ไม่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรก็จะส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยปัจจัยค่าจูนประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงานวิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือน

สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สถานภาพในการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ชีวิตส่วนบุคคล⁵เมื่อพิจารณาปัจจัยคำจูนจำแนกรายด้าน พบว่า ปัจจัยคำจูนที่พบความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่นโยบาย และการบริหารงาน ($r=0.242$)วิธีการปกครองบังคับบัญชา ($r=0.382$)สภาพการปฏิบัติงาน ($r=0.207$)เงินเดือนสวัสดิการ ($r=0.476$)ความมั่นคงในงาน ($r=0.228$)สถานภาพในการทำงาน ($r=0.179$)โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($r=0.269$)ชีวิตส่วนบุคคล ($r=0.315$)ตามลำดับ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา¹³ทำการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยคำจูนด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value}<0.05$) และสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา¹⁴พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาและด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา

จังหวัดพิจิตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ยังพบปัญหาด้านปัจจัยจูงใจรายด้านคือ ด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้นผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงาน/องค์การสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ประกอบในการสร้างเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยวิธีการให้เกียรติ การยอมรับ และรับฟังความคิดเห็น เชื่อมั่นในความสามารถ และส่งเสริมอำนวยความสะดวกให้กับพยาบาลวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความภาคภูมิใจต่อวิชาชีพและต่อตนเอง รวมทั้งควรมีการมอบหมายงานและภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพให้อิสระในการตัดสินใจและควรเปิดโอกาสให้มีการพบปะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้นำเสนอผลการปฏิบัติงานหรือปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

เอกสารอ้างอิง

1. สุรัชย์ ปัญญาฤทธิ์พงศ์. พยาบาลของชุมชน. ค้นเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2558 จากเว็บไซต์ [http://www.doctor.or.th/taxonomy/term/916.](http://www.doctor.or.th/taxonomy/term/916), 2554.
2. วชิระ เพ็งจันทร์. เปิดทางก้าวหน้า พยาบาลระดับสูงกว่าหมื่นตำแหน่งสกัด

- ลาออก. ค้นเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2558, จากเว็บไซต์
- a. <http://www.manager.co.th/QOL/ViewNews.aspx?NewsID=9570000137912>. 2557.
3. โรงพยาบาลป่าตอง. รายงานข้อมูลบุคลากรกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลป่าตอง.2558.
 4. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด, 2547.
 5. Herzberg, Frederick and others. The Motivation to work. New York : John Wiley and Sons, 1967.
 6. Daniel W.W. Biostatistics: Basic Concepts and Methodology for the Health Sciences (9thed). New York: John Wiley & Sons, 2010.
 7. Best, John W. Research is Evaluation. (3rd ed). Englewood cliffs: N.J. Prentice Hall, 1977.
 8. Cronbach, L.J. Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 1951; 16(3): 297-334.
 9. ทวี จันทเพ็ชร. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานปุ๋ยศิริจันทร์.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.2550.
 10. นันทน์ภัส โตล่า. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะเภสัชศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร. งานสารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิจัยและการพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.2553.
 11. บุญใจ ศรีสถิตนรากร. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.2550.
 12. มาลี เกื้อนพกุล, อรอนงค์ ทวนพรมราช, อภิญญา เพียรพิจารณา.ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ, 2552,25(1): 4-19.
 13. บุญมา อัครแสง, เรืองยศ จันทรสามารถ, รังสรรค์ สิงห์เลิศ, ศักดิ์พงษ์ หอมหวล. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2552,3(2): 79-89.
 14. มะลิวรรณ ศรีโพธา. ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิชาเอกการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.2554