

บทความวิจัย

แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)\*  
Job Motivation and Job Satisfaction among Nurses in  
Banphaeo Hospital Public Organization

เพ็ญพิชชา ล้วนดี วท.ม. (Penpidcha Lwandee, M.Sc.)\*\*

เยาวลักษณ์ อ่ำรำไพ ปร.ด. (Yaowalak Amrumpai, Ph.D.)\*\*\*

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเชิงพรรณนาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลบ้านแพ้วและ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ประชากรในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 185 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้วมีระดับคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยพบว่าค่าเฉลี่ยด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีระดับคะแนนสูงสุดรองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับระดับแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลพบว่ามีความสัมพันธ์กัน ( $p \leq 0.001$ ) โดยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผู้ที่มีระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นสัดส่วนที่สูงสุด (ร้อยละ 76.22) โรงพยาบาลบ้านแพ้วควรสนับสนุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่อไป และควรพัฒนาหรือสร้างแรงจูงใจกับพยาบาลในเรื่องนโยบายด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเฉพาะทางที่เหมาะสมจะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ ความพึงพอใจ

\* วิทยาลัยนวัตวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

\*\* พยาบาลวิชาชีพประจำผู้ป่วยจักษุใน โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

\*\*\* ญ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาเภสัชกรรมชุมชน คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

### Abstract

The objectives of this descriptive research were to identify the level of job motivation and job satisfaction among nurses in Banphaeo hospital and to study the relation between the job motivation and job satisfaction. Studying population was 185 registered nurse of Banphaeo Hospital, working more than one year. Self-administered questionnaire was used in this research. Percentage, Mean, Standard Deviation and Chi-square were used to analyse data.

The findings showed that the registered nurses of Banphaeo Hospital had the highest score in job motivation which respectively revealed the average high scores of career path, admiration, and responsibility. The score levels of job motivation and job satisfaction were related to each other ( $p < 0.001$ ), especially in term of nursing practice division (76.22%). The findings suggested that Banphaeo Hospital should continuously support salary and welfare among nurses and should promote job motivation and satisfaction as a hospital policy.

**Keywords:** Job Motivation, Job Satisfaction

### ความสำคัญของปัญหาวิจัย

โรงพยาบาลของรัฐกำลังประสบปัญหา ด้านการบริการการจัดการเพื่อให้ทันกับผู้ป่วย ที่มารับบริการใน โรงพยาบาล แต่โรงพยาบาล มีอัตราการล้มเหลวการที่จำกัดในขณะที่มีผู้ป่วย จำนวนมากขึ้นส่งผลให้ในบางครั้งผู้มารับบริการ เกิดความไม่พอใจไม่ประทับใจในการบริการที่ล่าช้า บุคลากรทางการแพทย์มีผลต่อการให้บริการผู้ป่วย โดยเฉพาะพยาบาลพบว่า การลาออกของพยาบาล เป็นปัญหาสำคัญของโรงพยาบาลหลายแห่ง จากการศึกษาของ สมสมัย สุธีรศานต์ (2551: 147) พบว่า สาเหตุของการลาออกของพยาบาล คือ ภาระงานหนัก ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงาน เสี่ยงต่อการติดเชื้อ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลของการลาออกของพยาบาล เสี่ยงต่อการ

ถูกฟ้องร้อง การปฏิบัติงานด้วยการตัดสินใจด้วยตนเอง พึงพอใจด้านความรู้สึกรัก (สมสมัย สุธีรศานต์, 2551: 147) ที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ

นอกจากนี้ปัญหาการลาออกของพยาบาล ส่งผลกระทบ ทำให้โรงพยาบาลไม่สามารถเปิด หรือขยายหน่วยงานได้ทำให้คุณภาพการบริการโดยรวมลดลง พยาบาลที่ทำงานอยู่เดิมต้องเพิ่มภาระงานที่หนักขึ้นโดยต้องฝึกพยาบาลใหม่ การดูแลผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้นการขาดแรงจูงใจในการทำงาน

ในอดีตที่ผ่านมาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์พบว่าระบบการบริหาร การจัดการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องยึดหลักความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความต้องการด้านงาน

ของบุคลากรซึ่งเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (สมสมัย สุธีรศานต์, 2551: 147)

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เป็นโรงพยาบาลในโครงการปฏิรูประบบราชการ มีแนวทางในการดูแลผู้ป่วยประกอบด้วย การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการรับบริการที่ได้ประสิทธิภาพและทำให้คุณภาพชีวิตของผู้ป่วยดีขึ้น และฝ่ายการพยาบาลถือเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการดูแลผู้ป่วยและมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล

ปัจจุบันโรงพยาบาลบ้านแพ้วมีบุคลากรทางการแพทย์ลาออกเฉลี่ย 3 ปี (ปีงบประมาณ 2555- 2557) โดยพบว่า แพทย์มีการลาออกมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 คิดเป็น 10.27% อันดับที่ 2 คือ พยาบาล คิดเป็น 8.2% อันดับที่ 3 คือเจ้าหน้าที่ทั่วไป คิดเป็น 6.3 % (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว องค์การมหาชน ปีงบประมาณ 2557) ซึ่งการลาออกของบุคลากรทางการแพทย์ได้รับการแก้ปัญหา โดยการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อชดเชยบุคลากรที่ลาออก แต่ก็ยัง

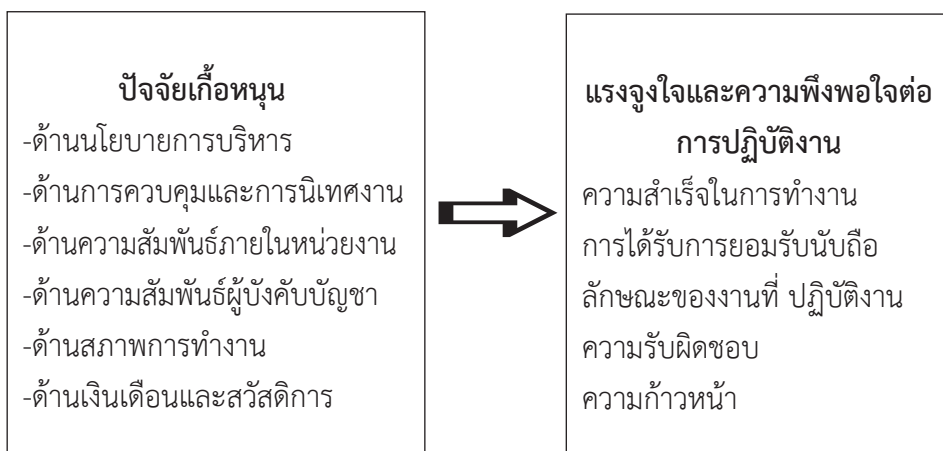
ไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้ป่วยเนื่องจากปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จึงได้มีการทำงานวิจัยเพื่อหาสาเหตุและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลบ้านแพ้ว
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลบ้านแพ้ว

### กรอบแนวคิดในงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แนวคิดทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของ เฟรดริก เฮอริเบิร์ก (Herzberg s Need Two Factor Theory): ซึ่งมองว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่เกิดจาก สองกลุ่ม คือ ปัจจัยเกื้อหนุน กับปัจจัยจูงใจ จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังภาพที่ 1



## วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### 1. ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจ

จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า อายุ โดยอายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 25-35 ปี มีรายได้เฉลี่ย 20,000- 30,000 บาท ประสบการณ์หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เฉลี่ย 5- 15 ปี มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล สอดคล้องกับงานของ ประพนมวัน เกษสฤษชัย (2555) และ ชลิตาดาทาคำปัญญา (2551) ซึ่ง แตกต่างจากงานของ วงเดือน เลหาพัฒนภิญโญและคณะ (2552) ที่พบว่าอายุระดับการศึกษาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี

### 2. ปัจจัยเกื้อหนุน ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านเงินเดือนสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านการควบคุมนิเทศงาน สอดคล้องกับงานของ อรุณรัตน์ คันทา (2555) นิภา อำไพวรรณ และคณะ (2554) ชนิษฐานาฏ จุริมาศและ บุญชม ศรีสะอาด (2554) ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนด้านนโยบายส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับมากสอดคล้องกับงานของชนิษฐานาฏ จุริมาศ และบุญชม ศรีสะอาด (2554)

### 3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีระดับคะแนนแรงจูงใจทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบตามลำดับ (นิภา อำไพวรรณ และคณะ:2554, เสมอกาญจน์ อ้นโนนจารย์ (2552), บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2554), ลักษณ์ สุคติ (2555) ในขณะที่งานวิจัยของศิริพร จิรวัฒนกุล (2555) พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จูงใจในการพัฒนาบุคลากรพยาบาลมากที่สุด

### 4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีระดับคะแนนความพึงพอใจทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ (ชลิตาดาทาคำปัญญา (2551) เสมอกาญจน์อ้นโนนจารย์ (2552), ชนิษฐานาฏ จุริมาศและ บุญชม ศรีสะอาด (2554) และอรุณรัตน์ คันทา (2555) งานวิจัยของ ลักษณ์สุคติ และ ยุพิน อังสุโรจน์ (2555) พบว่า ลักษณะงานที่เฉพาะของวิชาชีพพยาบาลในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และความสุขในการทำงาน

### 5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ด้านลักษณะงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจ

ในระดับมากที่สุด อรุณรัตน์ คันธา (2555) และ นิภา อำไพวรรณ และคณะ (2554) นอกจากนี้ ยังพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ และด้าน ความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพในระดับมาก ชนิษฐ์นาฏ จุริมาศ และ บุญชม ศรีสะอาด (2554)

ดังนั้นจากกรอบแนวคิดและการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จึงเป็นแนวทางในการศึกษา อันก่อให้เกิดองค์ความรู้ในการศึกษาแรงจูงใจและ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว และนำไปสู่การ พัฒนาคุณภาพชีวิตของพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล บ้านแพ้วองค์การมหาชน จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-15 ปี จำนวน 185 คนมี (ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลบ้านแพ้ว องค์การมหาชน, 2556)

**เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย** ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน รายได้ แผนก ที่ปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 2** ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) จำนวน 16 ข้อแบ่งออกเป็น 6 ด้านดังนี้ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการควบคุม

นิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินและสวัสดิการ

**ตอนที่ 3** ระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว องค์การมหาชน จำนวน 27 ข้อแบ่งเป็น 5 ด้านดังนี้ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า

**ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 3 ระดับดังนี้**

มาก หมายถึง ผู้ตอบมีระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานตามข้อความมาก

ปานกลาง หมายถึง ผู้ตอบมีระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานตามข้อความปานกลาง

น้อยหมายถึง ผู้ตอบมีระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานตามข้อความน้อย

โดยในแบบสอบถามให้ผู้ตอบเลือกเพียง 1 ตัวเลือกและมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ ข้อความที่แสดงถึงระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน จะได้คะแนน 3 ถึง 1 คะแนนตามลำดับ จากคำตอบที่มากถึงน้อย

**ช่วงคะแนนระดับแรงจูงใจ หรือ ความพึงพอใจ**

1 – 1.66	ต่ำ
1.67 – 2.33	ปานกลาง
2.34 - 3.00	สูง

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

หลังจากที่อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเนื้อหาแบบสอบถามชุดนี้นำไปทดสอบกับพยาบาล โรงพยาบาลสมุทรสาคร จำนวน 30 คน และหาความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า จากระดับคะแนนเฉลี่ยเดิมใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับในแต่ละข้อคำถามคือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผู้วิจัย ตรวจสอบความยากง่าย ความชัดเจนและความเหมาะสมที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาปรับปรุงโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับในแต่ละข้อคำถาม คือ มาก ปานกลาง น้อย และหาความเชื่อมั่น

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ค่าระดับความเชื่อมั่น Cronbach s alpha รวมเท่ากับ 0.964 ซึ่งถือได้ว่ามีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง โดยส่วนของแรงจูงใจมีความเชื่อมั่น Cronbach s alpha เท่ากับ 0.952 และความพึงพอใจมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 (สิน พันธุ์พินิจ, 2554)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้สถิติทดสอบการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และใช้สถิติของ Chi-square ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในวิชาชีพพยาบาล

### ผลการวิจัยโดยสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 93.5) มีอายุเฉลี่ย 24 ปี (ร้อยละ 68.1) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 74.4) มีประสบการณ์ทำงาน < 10 ปี (ร้อยละ 84.8) มีรายได้ทั้งหมดเฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาท (ร้อยละ 55.1) ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน มากที่สุด (ร้อยละ 61.8)

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว มีระดับคะแนนเฉลี่ยปัจจัยเกื้อหนุนของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 2.56$ ,  $SD = 0.59$ ) และคะแนนเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยเกื้อหนุนของระดับแรงจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\bar{x} = 2.62$ ,  $SD = 0.49$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 2.61$ ,  $SD = 0.48$ ) ด้านการควบคุมนิเทศงาน ( $\bar{x} = 2.57$ ,  $SD = 0.49$ ) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ( $\bar{x} = 2.53$ ,  $SD = 0.49$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{x} = 2.53$ ,  $SD = 0.49$ ) ด้านนโยบาย ( $\bar{x} = 2.48$ ,  $SD = 0.51$ ) ดังตารางที่ 1

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว มีระดับคะแนนเฉลี่ยปัจจัยเกื้อหนุนของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 2.45$ ,  $SD = 0.48$ ) และคะแนนเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยเกื้อหนุนของระดับความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\bar{x} = 2.51$ ,  $SD = 0.50$ ) การควบคุมนิเทศงาน ( $\bar{x} = 2.53$ ,  $SD = 0.50$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 2.57$ ,  $SD = 0.51$ ) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ( $\bar{x} = 2.43$

SD = 0.48) ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{x}$  = 2.41 SD = 0.46) ด้านนโยบาย ( $\bar{x}$  = 2.37, SD = 0.47) ดังตารางที่ 2

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว มีระดับคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 2.61, SD = 0.47) และคะแนนเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{x}$  = 2.65, SD = 0.46) ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{x}$  = 2.63, SD = 0.48) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{x}$  = 2.61, SD = 0.48) ด้านความก้าวหน้า ( $\bar{x}$  = 2.59, SD = 0.47) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}$  = 2.57, SD = 0.48) ดังตารางที่ 3

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว มีระดับคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 2.55, SD = 0.48) และคะแนนเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบ

ว่าค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{x}$  = 2.61, SD = 0.47) ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{x}$  = 2.58, SD = 0.49) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{x}$  = 2.54, SD = 0.49) ด้านความก้าวหน้า ( $\bar{x}$  = 2.53, SD = 0.49) และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}$  = 2.51, SD = 0.49) ดังตารางที่ 4

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติไคสแควร์ โดยการกำหนดค่า  $\alpha$  ที่ 0.05 พบว่าแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ p มีค่าน้อยกว่า 0.001 โดยทุกด้านมีสัดส่วนของผู้ที่มีแรงจูงใจระดับมากและความพึงพอใจในระดับมากด้วย มีสัดส่วนตั้งแต่ร้อยละ 67.93-76.22 และสัดส่วนของผู้ที่มีแรงจูงใจระดับปานกลางและความพึงพอใจระดับปานกลางด้วยมีสัดส่วนตั้งแต่ร้อยละ 66.67-82.00

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) (n=185)

ข้อมูล	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ด้านเงินเดือน สวัสดิการ	2.62	0.49	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.61	0.48	มาก
3. ด้านการควบคุมนิเทศงาน	2.57	0.49	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	2.53	0.53	มาก
5. ด้านสภาพการทำงาน	2.53	0.49	มาก
6. ด้านนโยบายบริหาร	2.48	0.51	มาก
รวม	2.56	0.59	มาก

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) (n=185)

ข้อมูล	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ด้านเงินเดือน สวัสดิการ	2.51	0.50	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.50	0.50	มาก
3. ด้านการควบคุมนิเทศงาน	2.47	0.51	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	2.43	0.48	มาก
5. ด้านสภาพการทำงาน	2.41	0.46	มาก
6. ด้านนโยบายบริหาร	2.37	0.47	มาก
<b>รวม</b>	<b>2.45</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) (n=185)

ข้อมูล	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.65	0.46	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	2.63	0.48	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	2.61	0.48	มาก
4. ด้านความก้าวหน้า	2.59	0.47	มาก
5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	2.57	0.48	มาก
<b>รวม</b>	<b>2.57</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>

**ตารางที่ 4** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) (n=185)

ข้อมูล	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.61	0.47	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	2.58	0.49	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	2.54	0.49	มาก
4. ด้านความก้าวหน้า	2.53	0.49	มาก
5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	2.51	0.49	มาก
<b>รวม</b>	<b>2.55</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>

## อภิปรายผลการวิจัย

### 1. ปัจจัยเกื้อหนุน แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว

**1.1 ผลการศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้วพบว่า**ด้านเงินเดือนสวัสดิการมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านการควบคุมนิเทศงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภากุลภักดี (2556) และอุบลวรรณ เทียงบูรณธรรม (2554) ที่พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จากงานวิจัยของ ชนิษฐ์นาฏจรีมาศและ บุญชมศรีสะอาด (2554) พบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระดับบุคคล และด้านสภาพการปฏิบัติงานส่วนงานของลักษณะมี สุดดี และ ยุพิน อังสุโรจน์ (2555) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลมากที่สุด ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2554) ที่พบว่า ลักษณะของงาน มีระดับคะแนนแรงจูงใจสูงสุดในขณะที่ด้านรายได้ มีระดับคะแนนรองลงมา

**1.2 ผลการศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้วพบว่า**ด้านเงินเดือน สวัสดิการมีค่าระดับคะแนนความพึงพอใจสูงสุดรองลงคือด้านการควบคุม

นิเทศงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งแตกต่างกับชลิดาตาคำปัญญา (2551) พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีคะแนนระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านสภาพการทำงานมีคะแนนระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

**1.3 แรงจูงใจ ผลการศึกษาพบว่า**แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว มีระดับคะแนนเฉลี่ยทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับ นิภา อำไพวรรณ และคณะ (2554) ที่พบว่าระดับแรงจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลพุทธชินราชอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาจำแนกตามปัจจัยจูงใจรายด้านพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาด้านความสำเร็จของงานความรับผิดชอบ แต่จากการศึกษาของ เสมอกาญจน์ อันโนนจารย์ (2552) พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลร่งคาเป็นด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดซึ่งมีความแตกต่างจากงานวิจัยนี้ และงานอื่นที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจอันดับแรกคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

**1.4 ความพึงพอใจ ผลการศึกษาพบว่า**ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ด้านเงินเดือน สวัสดิการ มีค่าระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาด้านการควบคุมนิเทศงานและ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอุบลวรรณ เทียงบูรณธรรม

(2554) พบว่า การให้รางวัล ตอบแทนอย่างเหมาะสมกับพนักงานจะสามารถสร้างความพึงพอใจในงาน และจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงการทำงานได้ และยังพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานของ ซลิตาตา คำปัญญา(2551) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลด้านลักษณะงาน มีความพึงพอใจสูงสุดต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งแตกต่างจากงานของ เสมอกาญจน์ อันโนนจารย์ (2552) พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากรด้านการพยาบาล โรงพยาบาลร่งคา ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด

## 2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

ระดับแรงจูงใจและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลพบว่า ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $p$  มีค่าน้อยกว่า 0.001 โดยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผู้ที่มีระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 76.22 เป็นสัดส่วนที่สูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ

การศึกษาของ (อรุณรัตน์ คันธา 2555, นิภา อำไพวรรณ และคณะ 2554) พบว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านลักษณะงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุดแต่มีงานวิจัยที่พบว่าแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ในระดับมาก ชนิษฐ์นาฏ จุรีมาศ และบุญชม ศรีสะอาด (2554)

## ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. โรงพยาบาลบ้านแพ้วควรสนับสนุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และควรพัฒนาหรือสร้างแรงจูงใจกับพยาบาลในเรื่องนโยบาย เนื่องจากพบว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน โดยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีคะแนนแรงจูงใจและความพึงพอใจมากที่สุด และด้านนโยบายมีคะแนนแรงจูงใจและความพึงพอใจน้อยที่สุด

2. โรงพยาบาลบ้านแพ้วควรมีการส่งเสริมให้มีการจัดสรรบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเฉพาะทางที่เหมาะสม จะทำให้บุคลากรทางการพยาบาลของโรงพยาบาลบ้านแพ้วมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน

## เอกสารอ้างอิง

- ชนิษฐ์นาฏ จุรีมาศ และ บุญชม ศรีสะอาด (2553). การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. *การพยาบาลและการศึกษา* 3 (พฤษภาคม – สิงหาคม)
- ชลิดา ตาคำปัญญา (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลโรงพยาบาลแม่ระมาด จังหวัดตาก*. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม. จาก <http://www.thailand.digitaljournals.org/index.php/RDHSJ/search>
- ชวยศ ศรีวรรณธ์. (2553). *ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ธัญนันท์ บุญอยู่. (2551). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทยยนต์ปั๊มบ้านโป่ง จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นิภา อ่ำไพวรรณ และคณะ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการสร้างแรงจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลก*. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม. จาก <http://www.thailand.digitaljournals.org/index.php/RDHSJ/search>
- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย. (2557). *ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ 43 โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. สืบค้นเมื่อ 19 พฤษภาคม. จาก [http://www.tnc.or.th/files/2012/03/tnc\\_journal.pdf](http://www.tnc.or.th/files/2012/03/tnc_journal.pdf)
- บุญลือ ภิญโญสโมสร. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาสถานีตำรวจ นครบาลหัวหมาก*.
- ประนมวัน เกษสัญชัย. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนเขต 12 กระทรวงสาธารณสุข*. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม. จาก <http://www.niems.go.th>
- รุ่งนภา กุลภักดี. (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลแม่ระมาด จังหวัดตาก*. สืบค้นเมื่อ 19 พฤษภาคม. จาก [www.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/search/advancedResults](http://www.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/search/advancedResults)
- ลักขมี สุดดี. (2557). *แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง*. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม. จาก <http://www.aihd.mahidol.ac.th/sites/pdf>

- วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญและคณะ. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบูรณ์ห้องผู้ป่วยหนักศัลยกรรม กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี*. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม. จาก <http://www.thailand.digitaljournals.org/index.php/RDHSJ/search>
- ศิริพร จิรวัดน์กุล. (2557). *ความสุขกับความคึดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย*. สืบค้นเมื่อ 19 พฤษภาคม. จาก [http://www.tnc.or.th/2013/tnc\\_journal.pdf](http://www.tnc.or.th/2013/tnc_journal.pdf)
- ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอส.แอลโซซิเอทเอน ยีนีเยริง จำกัด*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมสมัย สุธีรสานต์. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกไอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์*. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม. จาก [http://www.hs.chula.ac.th/journal\\_article](http://www.hs.chula.ac.th/journal_article).
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จูน พับลิชชิ่ง.
- สุภาณี จินดาหลวง. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- เสมอกาญจน์ อันโนนจารย์ (2557). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพยาบาล โรงพยาบาลร่งคาจังหวัดกาฬสินธุ์*. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม. จาก <http://www.thailand.digitaljournals.org/index.php/RDHSJ/search>
- อรุณรัตน์ คันธา และคณะ. (2555). ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. *วารสารพยาบาลศาสตร์* 30, 4 (ต.ค.-ธ.ค. 2555): 18-27.
- อุบลวรรณ เทียงบุรณธรรม. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพการบริการทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในเครือพญาไท*. สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม. จาก <http://www.aihd.mahidol.ac.th/sites/default/files/pdf>
- เอียดศิริ เรืองภักดี. (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ กรุงเทพมหานคร*. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม. จาก <http://www.thailand.digitaljournals.org/index.php/RDHSJ/search>