

แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ

วัชร ย์สุนเทศ¹

ทศพร มะหะหมัด²

จอมขวัญ ถิ่นใหญ่³

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานของโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 206 คน โดยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล การประมวล และการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การหาอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานที่ใช้ในงานวิจัยคือ การทดสอบค่าที่ การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิง พหุผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด อายุงานอยู่ระหว่าง 1-3 ปี ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 30,001-40,000 บาท ผลการศึกษายังพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการมีระดับคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านสถานะอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบัญชา และด้านค่าตอบแทนตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ความมั่นใจในองค์กรและต้องการจะปฏิบัติงานต่อไป และองค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืนอย่างมีนัยสำคัญ ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพยาบาลวิชาชีพในองค์กรได้

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ พยาบาลวิชาชีพ

¹ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250 อีเมล: dr.watchara@yahoo.com

² มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250 อีเมล: tosaporn.mah@kbu.ac.th

³ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250

MOTIVATIONAL FACTORS AFFECTING JOB MORALE OF PROFESSIONAL NURSES IN A PRIVATE HOSPITAL IN SAMUTPRAKARN PROVINCE

Watchara yeesoontes¹

Tosaporn mahamud²

Jomkwan Tinyai³

Abstract

This research had the objectives to study motivational factors influencing job morale of professional nurses in private hospitals in Samutprakarn province. The samples were of 206 professional nurses from both operational and managerial levels. Questionnaire was used as data collection tool. Data analysis employed ratio, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing included independent sample t-test, One-way ANOVA and multiple regression analysis. The results indicated that most of the respondents were female, aged between 26-30 years old, were single, worked for 1-3 years, worked in operational level position, and earned monthly income between 30,001-40,000. In addition, the research revealed that professional nurses in private hospitals in Samutprakarn province had high opinion level towards motivational factors influencing job morale by extremely focusing on career status, followed by work success, responsibility, relationships with colleagues, job characteristics, recognition, career advancement, job security, commanding and management, and remuneration, respectively. The hypothesis testing revealed that motivational factors influencing job morale included trust and reliability from supervisors, followed by trust in organization and expectation to end work in this organization, and organizational security and sustainability significantly. Obtained results can assist and direct the organization to develop job morale for professional nurses in the organizations.

Keywords: Motivation, Morale, Professional Nurses

¹ Kasembundit University, 1761 Patanakarn Road, Suan Luang, Bangkok 10250. E-mail: dr.watchara@yahoo.com

² Kasembundit University, 1761 Patanakarn Road, Suan Luang, Bangkok 10250. E-mail: tosaporn.mah@kbu.ac.th

³ Kasembundit University, 1761 Patanakarn Road, Suan Luang, Bangkok 10250.

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในระบบสาธารณสุข 132,362 คน แบ่งเป็น ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป 40,326 คน ทั้งที่มีความต้องการ 54,474 คน ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน 46,181 คน ทั้งที่มีความต้องการ 56,627 คน รวมแล้วในระบบขาดแคลนพยาบาลถึง 24,594 คน ไม่นับรวมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กว่า 1,000 แห่งทั่วประเทศ ที่มีความต้องการพยาบาลเช่นกัน (งานราชการไทย, 2560)

ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ทำให้พยาบาลส่วนใหญ่ที่แม้จะมีอาการเจ็บป่วย ไม่สบาย แต่หากอาการไม่รุนแรงถึงขั้นทำงานไม่ไหวจริง ๆ ก็ยังไม่สามารถลาป่วยได้ เพราะจะส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานเป็นทอด ๆ เนื่องจากพยาบาลทุกคนต่างต้องเข้าเวรตามตารางงานที่แทบไม่มีวันหยุด ปัญหาพยาบาลขาดแคลนและความไม่ก้าวหน้าในวิชาชีพ ถือเป็นเรื่องที่มีการเรียกร้องให้กระทรวงสาธารณสุข (สธ.) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้อนบุคลากรเข้าสู่ระบบได้เพียงพอกับความต้องการ รวมทั้งเพิ่มโอกาสความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน และป้องกันพยาบาลวิชาชีพไหลออกนอกระบบ (สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ, 2558)

ทั้งนี้ สำหรับภาพรวมทั่วประเทศไทยมีสถาบันการศึกษาด้านพยาบาล ทั้งสิ้น 85 แห่ง เป็นสถาบันการศึกษาของรัฐ 52 แห่ง และสถาบันศึกษาเอกชน 23 แห่ง สามารถผลิตพยาบาลรวมได้ปีละประมาณ 10,000 คน ทว่าในแต่ละปีมีอัตราสูญเสียพยาบาลออกจากวิชาชีพถึง 5,800 คน (สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ, 2559) ทั้งจากการเกษียณอายุราชการปกติ การเกษียณก่อนกำหนด และการเปลี่ยนแปลงอาชีพ นอกจากภาระงานของพยาบาลที่หนักจนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตแล้ว ปัญหาความไม่ก้าวหน้าทางวิชาชีพ ก็ถือเป็นต้นตอสำคัญที่ทำให้พยาบาลส่วนใหญ่เลือกที่จะเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ซึ่งเป็นการซ้ำเติมปัญหาความไม่พอเพียงในระบบให้รุนแรงมากขึ้น

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อหาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาดังกล่าว เพื่อนำผลลัพธ์ของการศึกษาไปใช้แก้ไข ปรับปรุง กิจกรรมต่าง ๆ ให้กับพนักงานบริษัท โรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อประโยชน์ของผู้สนใจได้นำข้อมูลไปใช้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการในจังหวัดสมุทรปราการ ที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา ศึกษาแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนของจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านยกย่องหรือการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานอาชีพ และแนวคิดทฤษฎีขวัญและกำลังใจ ด้านความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความขัดแย้งในการปฏิบัติงานน้อยลงและกลุ่มสามารถแก้ปัญหาาร่วมกันได้ ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์กร ด้านความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนางานที่รับผิดชอบ

2. ด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ กลุ่มพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 206 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 136 คน

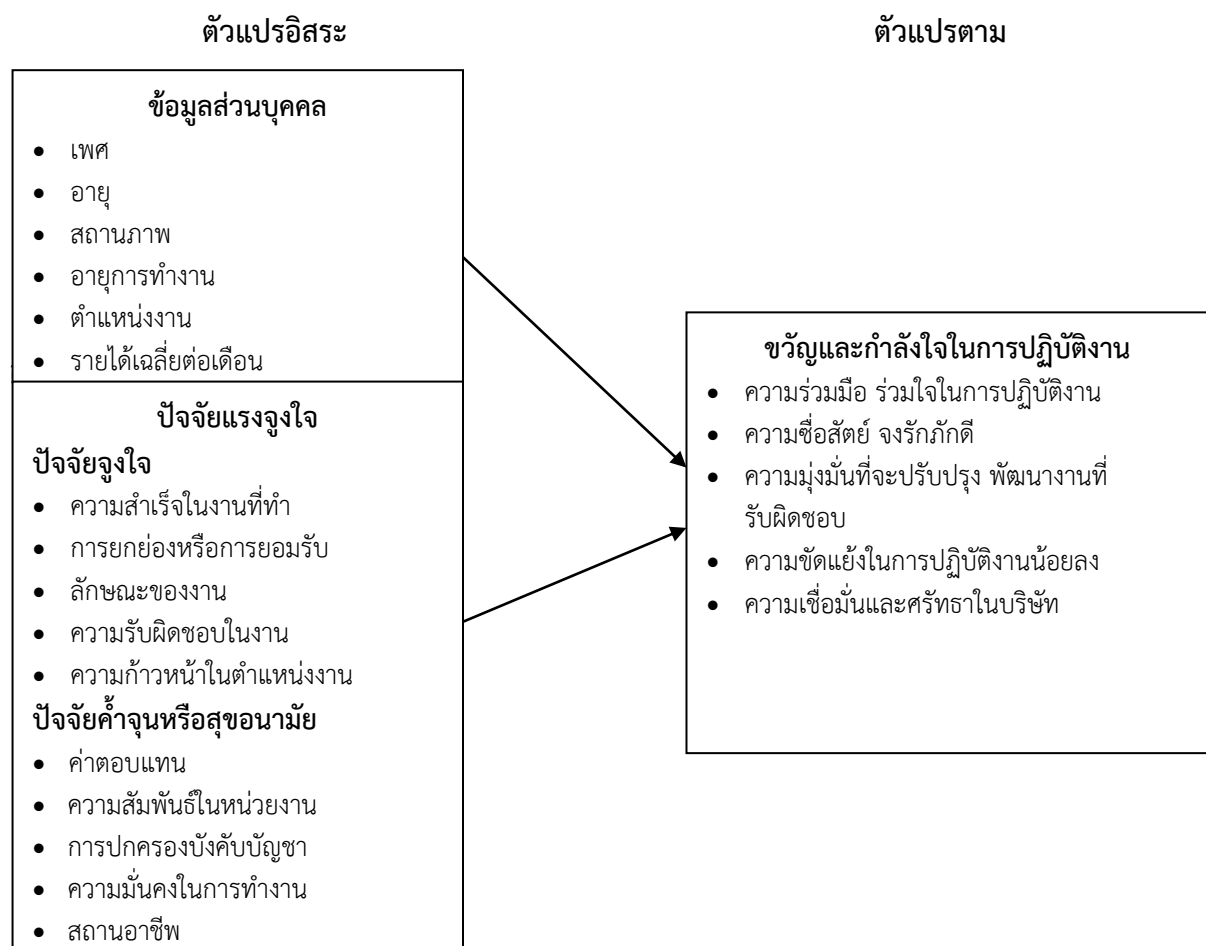
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลส่วนบุคคลและแรงจูงใจ

ตัวแปรตาม คือ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4. ด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการศึกษา คือ ระหว่างเดือนมีนาคม ถึงมิถุนายน พ.ศ. 2561

กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการทั้งแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation) ที่ทำให้เกิดความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ และแรงจูงใจจากภายนอก (Extrinsic Motivation) ที่ทำให้เกิดการยอมรับจากผู้อื่นและความต้องการรางวัลและผลตอบแทน (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2554) นอกจากนี้ Herzberg (1959) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ที่เกี่ยวข้องกับความสุขและไม่พอใจในการทำงานจากการแสวงหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้พวกเขารู้สึกชอบหรือไม่ชอบในการทำงาน” ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า มีสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความรู้สึกในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานและรักในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงานที่ทำ การยกย่องหรือการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุนหรือสุขอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน และสถานอาชีพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจ (Morale) หมายถึง ความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคนที่ได้รับจากงานของพวกเขา เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หน่วยงาน และสภาพการทำงานต่าง ๆ และหมายรวมถึงเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่นำไปสู่ขวัญกำลังใจของกลุ่ม (Beach, 1971: 203; Sancetta, 1960) ซึ่งขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงจะทำให้เกิดความสนใจในงาน เชื้อมั่น และศรัทธาในองค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุง พัฒนางานที่รับผิดชอบ ความสำเร็จในงานมีปริมาณสูงและมีคุณภาพ ข้อพิพาทความขัดแย้งในการปฏิบัติงานน้อยลง มีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชา ในทางกลับกันหากมีต่ำจะแสดงพฤติกรรมตรงกันข้าม และเกิดความผิดพลาดที่มีผลกระทบต่อลูกค้า การเปลี่ยนงาน การมาสายหรือขาดงาน (Davis, 1967: 59)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญมา อัครแสง, เรืองยศ จันทรสามารถ, รัชสรรค์ สิงห์เลิศ และศักดิ์พงศ์ หอมหวาน (2552) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม มี 6 ปัจจัย ได้แก่ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าประสิทธิสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.654

ชาญสิทธิ์ วารี (2555) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการจากหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลัดดา ศรสุวรรณ, ชัชชัย สุจริต และณัฐศิริ สมจิตรานุกิจ (2556) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ และด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ในทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มแบบสอบถาม และจำนวนที่แท้จริงของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ 136 คน จึงกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของทาร์ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนที่ (e) .05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย/รวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง มีโครงสร้างแบบสอบถามประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการสอบถามในเรื่องเพศ อายุ รายได้ การศึกษา การสร้างลักษณะคำถามเป็นลักษณะนามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นการวัดข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบแต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียวข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณคือ ค่าร้อยละ โดยในส่วนของข้อมูลส่วนที่ 1 ประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความพึงพอใจ/ความสำคัญ/ความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความพึงพอใจ/ความสำคัญ/ความคิดเห็น ออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

การสร้างแบบสอบถามและหาประสิทธิภาพของแบบสอบถาม โดยการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น ศึกษาหลักการทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ รวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ศึกษาหลักการ และกำหนดประเด็นของคำถามเบื้องต้น นำแบบสอบถามปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และทำการทดสอบความตรง (Validity) หาความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ราย และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทดสอบความน่าเชื่อถือ จำนวน 30 ชุด แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษามีความน่าเชื่อถือเท่ากับ .961

วิธีการเก็บข้อมูล

เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์ได้มีวิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งตำรา เอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย และรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้ เช่น ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่าง ๆ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ เช่น t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way ANOVA) Regression Correlation Coefficient

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 136 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-30 ปี มีสถานภาพโสด อายุงาน 1-3 ปี ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 30,001-40,000 บาท

ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ จากการศึกษาข้อมูลพบว่า

ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลอยู่ในระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญต่อความสำเร็จในงานที่ทำในระดับมาก 4 รายการ ประกอบด้วย ความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชา งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย การแก้ไขปัญหาขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ และการเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ ตามลำดับ

ด้านการได้รับยกย่องหรือการยอมรับนับถือ จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การได้รับยกย่องหรือการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญต่อการได้รับยกย่องหรือการยอมรับนับถือในระดับมาก 4 รายการ ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชารับฟังและยอมรับข้อเสนอแนะ และได้รับความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงาน จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ประกอบด้วย ความพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่มีลักษณะสร้างสรรค์ และท้าทาย งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ คิดสิ่งใหม่ ๆ และการได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเสมอ ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบในระดับมาก ประกอบด้วย ความภูมิใจและยินดีที่ได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ การปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ตามระยะเวลาที่กำหนด การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา และความพอใจที่ได้ทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในระดับมาก ประกอบด้วยองค์กรสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะในงาน บุคลากรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความสามารถในงาน และนโยบายการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม ตามลำดับ

ข้อมูลปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย

สรุปผลที่ได้จากการศึกษา จากการวิเคราะห์กราฟแท่งทั้งหมด ได้แก่

ด้านค่าตอบแทน จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง และพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญต่อค่าตอบแทนในระดับปานกลาง ประกอบด้วย การจัดระบบสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม นโยบายจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน เงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ประกอบด้วย เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานสามารถปรึกษาหารือ ฟังพากันได้ เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจกันทุกครั้งที่พบปัญหาและอุปสรรค และทุกคนในหน่วยงานให้ความร่วมมือและทำงานกับเป็นทีม ตามลำดับ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญต่อด้านการปกครองบังคับบัญชาในระดับมาก ประกอบด้วย การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ระบบการบริหารงานและการสั่งงานที่ดี ความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา และการแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผลมากกว่าอารมณ์ ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญต่อด้านความมั่นคงในการทำงานระดับมาก ประกอบด้วย องค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืน ความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรได้นาน และรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงานในองค์กรตามลำดับ

ด้านสถานอาชีพ จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานอาชีพระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญต่อด้านความมั่นคงในการทำงานระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความเป็นผู้เสียสละ งานที่ทำเป็นงานที่มีศักดิ์ศรีและคุณค่า วิชาชีพพยาบาลเป็นที่ต้องการของตลาดเป็นอย่างมาก และความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ตามลำดับ

ข้อมูลด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สรุปผลได้ดังนี้

ด้านความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญต่อความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ประกอบด้วย ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนางานให้หน้าที่ที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น ตามลำดับ

ด้านความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อบริษัทอยู่ในระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญต่อความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อบริษัทในระดับมาก ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีต่อองค์กร และความทุ่มเทและปรารถนาให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ

ด้านความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนางานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุง พัฒนางานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญต่อความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุง พัฒนางานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบในระดับมากประกอบด้วย การพัฒนาและสร้างสรรค์เทคนิค วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการศึกษาเรียนรู้พัฒนาตนเอง และงานที่ได้รับผิดชอบ ตามลำดับ

ด้านเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานน้อยลง จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยลง อยู่ในระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญต่อการเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานน้อยลง ในระดับมาก ประกอบด้วย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงานได้ดี และงานที่ทำราบรื่นและเกิดความขัดแย้งน้อย ตามลำดับ

ด้านความเชื่อมั่นและศรัทธาในบริษัท จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อมั่น และศรัทธาในบริษัทอยู่ในระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญต่อความเชื่อมั่น และศรัทธาในบริษัทในระดับมาก ประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรแข็งแกร่งและสามารถฝ่าฟันอุปสรรคได้ และด้านการมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบโดยใช้สถิติ ANOVA พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงานที่ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ Regression พบว่า ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ระดับความสำคัญระดับมาก

ด้านความมั่นคงในการทำงานผลการทดสอบโดยใช้สถิติ Regression พบว่า ความมั่นใจในองค์กรและต้องการปฏิบัติงานตลอดไปและเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงและยั่งยืนมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานระดับความสำคัญระดับมาก

การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษามีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผลประกอบด้วยดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากทุกคนย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน ต้องการแสดงออกถึง

ความซื่อสัตย์ จงรักภักดีที่มีต่อองค์กร มีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนางานที่รับผิดชอบ ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานน้อยลง และมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในบริษัทเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสันต์พลัพันธ์. (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาขวัญและกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ผลการศึกษาพบว่าสถานภาพ อายุ เงินเดือน เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาร่วมงานกับองค์กร ไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงานนั้น ผลการทดสอบโดยใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุ พบว่า ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชามีระดับความสำคัญในระดับมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชานั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกดีใจและภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติไป ก่อให้เกิดผลที่ต่อเนื่องคือ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในตนเอง กล้าทำงาน มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น มีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนางานที่รับผิดชอบ สุดท้ายเกิดความรู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ในองค์กรนี้ เกิดความรัก ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรและมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญมา อัครแสง. (2552). ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม มีจำนวน 6 ปัจจัย คือ เงินเดือนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความมั่นคงในการทำงานนั้น ผลการทดสอบโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ พบว่าความมั่นใจในองค์กรและต้องการปฏิบัติงานตลอดไป และเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงและยั่งยืนมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรี คงดี (2556) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความมั่นคงและโอกาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน ครูมีความคิดเห็นที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในระดับเห็นด้วยทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีสวัสดิการช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อได้รับอุบัติเหตุ เจ็บป่วยหรือเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ ท่านมีความรู้มั่นใจในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ว่ามีความมั่นคง ท่านรู้สึกมีเกียรติ ชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน ท่านมีโอกาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของท่าน ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานของท่านได้

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ประเด็นที่ควรได้รับการสนับสนุน คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นบ้าง เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่หน้างานจริง จะพบเจอปัญหาในการทำงานกับตนเอง พนักงานอาจจะมีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้เจอปัญหาในการทำงานกับตนเอง และควรสนใจความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชานอกเหนือจากการมุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียว

2. ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงานประเด็นที่ควรได้รับการสนับสนุน คือ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาต่อที่สูงขึ้น และมีความยุติธรรมในการได้รับความก้าวหน้า ควรมีการกำหนดเงินเดือนให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน กำหนดเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ของงานและความสามารถของบุคคล และ ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มสวัสดิการ โบนัส

3. การนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินการโดยผู้บริหารโรงพยาบาลควรมีการวางแผนสร้างจิตสำนึกร่วมกันในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมบรรยากาศขององค์กร ความผูกพันกับองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดตารางเวรขึ้นปฏิบัติงานในแต่ละเวรให้มีความเหมาะสม ไม่หนักเกินภาระงาน นอกจากนี้ควรจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อสมาชิกครอบครัวของพยาบาลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการคงอยู่ในองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้ตัวแปรอิสระเฉพาะ เพศ อายุ อายุงาน รายได้ เพื่อให้เหมาะสมกับหน่วยงานในการวิจัย ควรที่จะศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ มากยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มของพนักงาน เป็นต้น

2. การวิจัยครั้งนี้ เป็นเพียงการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาระดับของขวัญและกำลังใจ และเปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลว่า มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานหรือไม่เท่านั้น ควรที่จะทำการวิจัยเชิงทดลอง โดยสร้างสถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามทฤษฎี แล้วพิจารณาขวัญและกำลังใจที่จะเกิดขึ้นว่าเป็นไปตามทฤษฎีหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- งานราชการไทย. (2560). “พยาบาล” อาชีพที่ทำงานหนักมาก-ความก้าวหน้าต่ำ!!! คาด 4 ปีข้างหน้าไทยจะขาดแคลนพยาบาลสูงถึง “5 หมื่นคน”. สืบค้นจาก <https://www.thaijobsgov.com/jobs/110221>
- ชาลสิทธิ์ วารี. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 7(20), 109-122.
- บุญมา อัครแสง, เรืองยศ จันทรสามารถ, รังสรรค์ สิงห์เลิศ และศักดิ์พงศ์ หอมหวาน. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 3(2), 79-89.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่อนาคต. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ส.เอเซียเพรส.
- พัชรี คงดี. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- ลัดดา ศรสวรรณ์, ชัชชัย สุจริต และณัฐศิริ สมจิตรานุกิจ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. วารสารบัณฑิตศึกษา, 10(49), 105-110.

- วสันต์ พลั่วพันธ์. (2550). การศึกษาขวัญและกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ. (2558). วิฤตพยาบาล สธ. ปัญหาใหญ่ ที่รัฐยังไม่เหลียวแล. สืบค้นจาก <https://www.hfocus.org/content/2015/08/10554>
- สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ. (2559). คาดปี 63 ไทยขาดแคลนพยาบาล 5 หมื่นคน เน้นตั้งสถาบันศึกษาเอกชนร่วมแก้. สืบค้นจาก <https://www.hfocus.org/content/2016/03/11933>
- Beach, D. S. (1971). **Managing people at work**. New York: The Macmillan Company.
- Davis, K. (1967). **Human relations at work**. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). **The motivation to work**. New York: Holy Wiley & Sons.
- Sancetta, A. L. (1960). " Personnel Management." By Herbert J. Chruden and Arthur W. Sherman, Jr. (Book Review). **Industrial and Labor Relations Review**, 13(4), 658.