



แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

(Motivation, Morale and Job satisfaction of nursing personnel
In Mae Sariang Hospital, Mae Hong Son)

บริสุทธิ วิรัชศิลป์
โรงพยาบาลแม่สะเรียง

บทคัดย่อ

แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารทางการแพทย์ บุคลากรที่มีแรงจูงใจ มีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อผลดำเนินงาน ความผูกพันองค์กร และคุณภาพของบริการทางการแพทย์ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นในความสำเร็จของแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามกรอบแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบุคลากรทางการแพทย์ในสังกัดของกลุ่มงานการพยาบาล และทำงานที่โรงพยาบาลแม่สะเรียงไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 131 คน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 - 31 เดือนกรกฎาคม 2555 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ แบบสอบถามแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ของสำนักงานพยาบาล ที่ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา เท่ากับ 0.96 และหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือโดยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้เท่ากับ 0.72 วิเคราะห์

ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยสถิติทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นในความสำเร็จด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการแพทย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean=3.42,S.D=0.50) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.15,S.D=0.44) ระดับความสำคัญของแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.467$, $P\text{-value}=0.000$) ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ สามารถนำไปใช้ในการวางแผนเสริมสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลแม่สะเรียงต่อไป

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ขวัญกำลังใจ, ความพึงพอใจ

Abstract

Motivation, Morale and Job satisfaction of nursing personnel are important to the



nursing administration. Personnel with motivation, morale and job satisfaction affect job retention, organization commitment and nurses' quality services. This study aims to study the opinion level on important of motivation, morale, Job satisfaction of nursing personnel in Mae Sariang Hospital according to Herzberg Motivation Theory (Herzberg, 1959). Study samples are nursing personnel under Nursing Group, who have worked at Mae Sariang Hospital at least 1 year, 131 persons. Data were collect during 1-31 July 2012. Study tool is questionnaire about Motivation, Morale and Job satisfaction of health personnel under Ministry of Health. The tool used belongs to Nursing Bureau. Its Content Validity Index is 0.96, Reliability is 0.72 determined by Cronbach's Alpha Coefficient. Data were analyzed by descriptive statistics. Frequency, Percentage, Mean and Standard deviation, Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient were determined. The result revealed that: The overall opinion level on importance of motivation and morale of nursing personnel is at much level (Mean=3.42, S.D=0.50) and Job satisfaction of nursing personnel is at moderate level (Mean=3.15,S.D=0.44). The opinion level on importance of motivation and morale was positive statistical significant correlated with job satisfaction ($r=0.467$, $p\text{-value}=0.000$). The results of the study show that motivation, morale and job satisfaction of nursing personnel can be applied in planning to improve motivation, morale and job satisfaction of nursing personnel of Mae Sariang Hospital in the future

Key words : Motivation, Morale, Job satisfaction, nursing personnel

บทนำ

บุคลากรทางการแพทย์ เป็นสินทรัพย์ที่มีค่ามากที่สุดขององค์กรพยาบาล เป็นปัจจัยนำเข้าที่มีผลต่อคุณภาพบริการพยาบาล (บุญใจ ศรีสถิตยน์ราษฎร์, 2551) ซึ่งการสรรหาและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรส่วนใหญ่เป็นไปตามระเบียบราชการ แต่การธำรงรักษานักวิชาการทางการแพทย์ที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่ในงานให้นานที่สุด รวมถึงใช้กลวิธีที่จะจูงใจให้บุคลากรทางการแพทย์มีแรงจูงใจ มีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจในงาน มีความยึดมั่นผูกพัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรพยาบาลจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญอย่างยิ่งยอนไปกว่าคุณภาพบริการพยาบาล

โรงพยาบาลแม่สะเรียงเป็นโรงพยาบาลชุมชนประจำอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ขนาด 90 เตียง ถูกกำหนดให้เป็นโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย ระดับ M2 รับผิดชอบประชากร 64,281 คน (โรงพยาบาลแม่สะเรียง, 2555) มีการจัดให้บริการครบ 4 สาขาหลัก กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลแม่สะเรียง ได้จัดตั้งกลุ่มงานการพยาบาลต่างๆ ครบตามโครงสร้างที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด บุคลากรทางการแพทย์ ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ 84 คน พยาบาลเทคนิค 3 คน เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (เวชกิจฉุกเฉิน) 2 คน พนักงานช่วยเหลือคนไข้ 30 คน พนักงานประจำตึก 13 คน พนักงานทั่วไป 4 คน พนักงานแปล 5 คน และพนักงานแปลภาษาต่างประเทศ (ชาวเขา) 4 คน รวมทั้งสิ้น 145 คน ข้อมูลด้านบริการปีงบประมาณ 2554 ผู้ป่วยนอกเฉลี่ย 410 ราย/วัน ผู้ป่วยในเฉลี่ย 95 ราย/วัน คลอดเฉลี่ย 2.4 ราย/วัน อัตราครองเตียงร้อยละ 105 ผลผลิตภาพทางการแพทย์ (Nursing productivity) ร้อยละ 94.5 (ค่ามาตรฐานร้อยละ 90 - 110) จำนวนพยาบาล



ที่มีอยู่คิดเป็นร้อยละ 87 ของความต้องการพยาบาลทั้งหมด เนื่องจากโรงพยาบาลแม่สะเรียงเป็นศูนย์กลางให้บริการด้านสุขภาพในโซนใต้ของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ผู้รับบริการจึงมาจากอำเภอใกล้เคียง เช่น อำเภอสบเมย อำเภอแม่ลาน้อย อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน จากอำเภอแม่แจ่ม อำเภออมก๋อย อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ และอำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก รวมถึงผู้รับบริการที่มาจากศูนย์พักพิงผู้อพยพจากประเทศเมียนมาร์ จึงต้องจัดอัตรากำลังทางการพยาบาลในแต่ละเวรให้เพียงพอต่อภาระงาน ขณะที่ในรอบปีที่ผ่านมา มีพยาบาลวิชาชีพโอนย้ายไปปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลอื่นๆ จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.7 มีพยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวลาออก 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.5 นอกจากนี้ มีการปรับเปลี่ยนพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ให้ไปปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล 9 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.3 บุคลากรทางการพยาบาลที่เหลืออยู่จึงต้องปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นโดยมีจำนวนเวรมากขึ้น เฉลี่ย 8 - 16 เวร/คน/เดือน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม เช่น สถิติการลาป่วยของบุคลากรทางการพยาบาลทุกคนรวมกันเป็นร้อยละ 28.9 ของจำนวนวันลาป่วยของบุคลากรทั้งหมดของโรงพยาบาล นอกจากนี้ อัตราความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการพยาบาลเริ่มลดลงอย่างเห็นได้ชัด ตั้งแต่ พ.ศ. 2552 - 2554 เท่ากับ ร้อยละ 77.1, 72.3 และ 69.1 ตามลำดับ (ใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของสำนักการพยาบาล) ซึ่งประเด็นที่พึงพอใจน้อย ได้แก่ การสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของหัวหน้างาน การปรับปรุงระบบ/กระบวนการทำงานเพื่อให้บริการที่มีคุณภาพมีความสม่ำเสมอ การส่งเสริมให้มีการนำกระบวนการพัฒนาคุณภาพมาใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และการได้รับการปฏิบัติจากหัวหน้าหน่วยงานเท่าเทียมกัน ข้อมูลดังกล่าวถูกนำมาจัด

ทำกิจกรรมตอบสนองความต้องการดังกล่าวมาโดยตลอด ช่วง 2 ปีที่ผ่านมา เช่น การพัฒนาศักยภาพของหัวหน้างานด้วยการส่งอบรมหลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับต้น (พบต.) นโยบายเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการพยาบาลสามารถยื่นขอย้ายหน่วยงานได้ปีละ 1 ครั้ง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนสถานที่ปฏิบัติงาน (Turn) การจัดทำประกาศของกลุ่มงานการพยาบาลเรื่องเวรส่งต่อ (refer) การมอบหมายงานตามตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความชัดเจนขึ้น เป็นต้น เพื่อติดตามสถานการณ์ความพึงพอใจดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจ ชวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” เพื่อจะได้นำข้อมูลไปพัฒนา ปรับปรุงจุดอ่อนของระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกลุ่มงานการพยาบาล ด้านการเสริมสร้าง ความพึงพอใจในงาน เพื่อการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงาน และลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นในความสำเร็จด้านแรงจูงใจ ชวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ของระดับความเห็นในความสำเร็จด้านแรงจูงใจ ชวัญกำลังใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล

ระเบียบวิธีการวิจัย

เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาความคิดเห็นระดับความสำเร็จด้านแรงจูงใจ ชวัญกำลังใจในการทำงาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล



ในประเด็นที่จะทำให้บุคลากรทางการแพทย์มีความแข็งแรงใจ มีขวัญกำลังใจในการทำงานและความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ที่จะส่งผลให้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยใช้แบบสอบถามที่สำนักการพยาบาลสร้างขึ้น (สำนักการพยาบาล, 2556) ภายใต้กรอบแนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation theory) ของเฮอริชเบอร์ก ร่วมกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) แนวคิดโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet hospital) และแนวคิดสถานที่ทำงานน่าอยู่ (Healthy workplace) ประกอบด้วย 14 ประเด็น คือ ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ภาระงานที่เหมาะสม นโยบายการพัฒนาบุคลากร/งาน การบริหารงานที่เป็นธรรม การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร รายได้/ค่าตอบแทนต่างๆ สวัสดิการที่นอกเหนือจากรายได้และค่าตอบแทน ความมั่นคงของหน้าที่การงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อม อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ เหมาะสม/ปลอดภัย ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ประชากร คือ บุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสังกัดของกลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 145 คน ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ 84 คน พยาบาลเทคนิค 3 คน เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน (เวชกิจฉุกเฉิน) 2 คน พนักงานช่วยเหลือคนไข้ 30 คน พนักงานประจำตึก 13 คน พนักงานทั่วไป 4 คน พนักงานเปล 5 คน และพนักงานแปลภาษาต่างประเทศ (ชาวเขา) 4 คน ทั้งที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ มีประสบการณ์การปฏิบัติงานที่กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลแม่สะเรียง ไม่ต่ำกว่า 1 ปี และมีความยินยอมในการตอบแบบสอบถาม จากเกณฑ์ดังกล่าวมีบุคลากรทางการแพทย์ที่มีประสบการณ์

การปฏิบัติงานที่กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลแม่สะเรียง ไม่ต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 141 คน เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 - 31 กรกฎาคม 2555 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ใช้แบบสอบถามแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ของสำนักการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ 2555 แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โดยสอบถามความคิดเห็นในลักษณะการให้ความสำคัญ และระดับความพึงพอใจในประเด็นต่างๆ โดย ระดับความคิดเห็นในความสำคัญด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ในแต่ละประเด็นของการสอบถาม กำหนดระดับความคิดเห็นไว้ 4 ระดับ คือ ไม่มีเลย น้อย ปานกลาง และมาก และระดับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละประเด็นของการสอบถาม กำหนดระดับความพึงพอใจไว้ 4 ระดับ คือ ไม่พอใจ น้อย ปานกลาง มาก และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยการการหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index หรือ CVI) ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา เท่ากับ 0.96 ซึ่งค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่ยอมรับได้คือ 0.80 ขึ้นไป ดังนั้นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการศึกษาคั้งนี้จึงสามารถยอมรับได้ หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ใช้วิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปให้บุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลใกล้เคียงทำการตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 ฉบับได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.72 ทั้งนี้เนื่องจากเป็นเครื่องมือใหม่ที่น่าไปใช้เป็นครั้งแรกและเป็นเครื่องมือวัดเจตคติ ซึ่งค่าความเที่ยงที่สามารถยอมรับได้คือ .70 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร,



2547) พิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างโดยแบบสอบถาม ไม่มีการระบุชื่อ ชื่อสกุล รวบรวมข้อมูลโดย 1) นำแบบสอบถาม เข้ารับการพิจารณาการนำไปใช้ในที่ประชุม คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาล (Human Resource Development) ซึ่งที่ประชุมมีมติให้สามารถนำไปใช้ได้ 2) จัดเตรียมแบบสอบถาม ลงรหัสกำกับหน่วยงาน 3) ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผ่านหัวหน้ากลุ่มงานฯ และกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามและส่งคืน ภายใน 1 สัปดาห์ 4) รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม และ 5) บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถาม ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 131 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.91 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในความสัมพันธ์ของแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความเห็นในความสัมพันธ์ด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (the Pearson's product moment correlation)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 88.5) อายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 38.9) อายุเฉลี่ย 36.8 ปี สายงานพยาบาล (ร้อยละ 64.1) ประเภทข้าราชการ (ร้อยละ 52.7) ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 58.8) ลักษณะการให้บริการให้บริการแก่ผู้ป่วยและประชาชนโดยตรง (ร้อยละ 96.2) หน่วยงานผู้ป่วยใน (ร้อยละ 42.7)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นในความสำคัญของแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ของบุคลากรทางการแพทย์ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42, S.D = 0.5$) โดยประเด็นการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหารมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.62, S.D = 0.57$) อีก 13 ประเด็นอยู่ในระดับมาก ทุกประเด็น ได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.58, S.D = 0.61$) การได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.52, S.D = 0.55$) ภาระงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.51, S.D = 0.68$) ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.47, S.D = 0.57$) การบริหารงานที่เป็นธรรม ($\bar{X} = 3.47, S.D = 0.67$) หน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.42, S.D = 0.62$) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.41, S.D = 0.72$) โอกาสความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.37, S.D = 0.74$) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 3.36, S.D = 0.70$) รายได้/ค่าตอบแทนต่างๆ ($\bar{X} = 3.34, S.D = 0.72$) สภาพแวดล้อม อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอเหมาะสม/ปลอดภัย ($\bar{X} = 3.32, S.D = 0.75$) นโยบายการพัฒนาบุคลากร/งาน ($\bar{X} = 3.29, S.D = 0.76$) สวัสดิการที่นอกเหนือจากรายได้/ค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.27, S.D = 0.72$) ตามลำดับ

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวม ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15, S.D = 0.44$) ประเด็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.47, S.D = 0.52$) ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.42, S.D = 0.58$) หน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.39, S.D = 0.63$) การได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.30, S.D = 0.55$) ภาระงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.29, S.D = 0.65$) และความมั่นคงของหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.26, S.D = 0.70$) ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การบริหารงานที่เป็นธรรม



($\bar{X} = 3.18$, S.D = 0.63) นโยบายการพัฒนาบุคลากร/งาน ($\bar{X} = 3.07$, S.D = 0.61) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.07$, S.D = 0.75) โอกาสความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.02$, S.D = 0.72) รายได้/ค่าตอบแทนต่างๆ ($\bar{X} = 2.92$, S.D = 0.69) สวัสดิการที่นอกเหนือจากรายได้/ค่าตอบแทน ($\bar{X} = 2.82$, S.D = 0.68) และสภาพแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ เหมาะสม/ปลอดภัย ($\bar{X} = 2.81$, S.D = 0.70) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นในความสำเร็จของแรงจูงใจขวัญกำลังใจ มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .467$, $p\text{-value} = .000$)

ข้อเสนอแนะอื่นๆในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เพิ่มสวัสดิการด้านอาหารเวรป่วย-ดึก จัดหาเครื่องมือให้เพียงพอ และปรับปรุงสภาพแวดล้อม เป็นต้น

อภิปรายผล

ระดับความคิดเห็นในความสำเร็จด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการแพทย์ที่อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากบุคลากรทางการแพทย์ส่วนใหญ่เป็นสายงานพยาบาล มีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ต้องอาศัยการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน ประกอบกับส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับการศึกษาของชนิษฐ์นาฎ จุริมาศ และบุญชม ศรีสะอาด (2553) ที่พบว่า ขวัญกำลังใจโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมาก และการศึกษาของบุญมา อัครแสงและคณะ (2552) ที่พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ คือ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ของสำนักการพยาบาล (2555) ที่พบว่า

ระดับความเห็นในความสำเร็จของแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจของบุคลากรสุขภาพ เขต 15 อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าทั้ง 14 ประเด็น จูงใจให้บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยเฉพาะการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร อยู่ในลำดับที่ 1 สอดคล้องกับผลการศึกษาของชลิดา ตาคำปัญญา (2552) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลแม่ระมาด จังหวัดตาก ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในลำดับสูงสุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิไลวรรณ สุวรรณสิทธิ์ และคณะ (2006) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นลำดับ 3 รองจากด้านสถานภาพของวิชาชีพ และด้านการยอมรับนับถือ และสอดคล้องกับผลวิเคราะห์ของสำนักการพยาบาล (2555) ที่พบว่า ความพึงพอใจต่อการทำงานของบุคลากรสุขภาพ เขต 15 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นที่มีความพึงพอใจต่ำสุดคือ สภาพแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ซึ่งแตกต่างกับผลการศึกษาของชลิดา ตาคำปัญญา (2552) ที่พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านความเพียงพอของอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานอยู่ในลำดับสูงสุด

ระดับความเห็นในความสำเร็จด้านแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการแพทย์มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ($r = .467$) ซึ่งแตกต่างกับผลการศึกษาของประภาพร คำอุดม และรุจิรา ดวงสงค์ (2555) ที่พบว่า ระดับความสำเร็จของแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ กับระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งจาก ญ.ภัทรา นวลคำ รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน คุณสมบัติ ดุยรัตน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน อาจารย์จักรภพ ธาตุสุวรรณ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดร.ปิ่นธร ชัยวรรัตน์ รองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา ขอขอบคุณ ดร.เสาวนีย์ เสวนามิตร ที่ช่วยตรวจสอบความถูกต้องในการเขียนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ ขอขอบคุณบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาล แม่สะเรียงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

ชนิษฐ์นาฎ จุริมาศ และบุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*, 3(2).

ชลิตา ตาคำปัญญา. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลแม่ระมาด จังหวัดตาก. *พุทธชินราชเวชสาร*, 26(1).

บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญมา อัครแสง, เรืองยศ จันทรสามารถ, รังสรรค์ สิงห์เลิศ และ ศักดิ์พงศ์ หอมหวน. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 3(2).

ประภาพร คำอุดม และรุจิรา ดวงสงค์. (2555). แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่ทุรกันดาร กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลเมวดี จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารโรงพยาบาลมหาสารคาม*, 9(3).

โรงพยาบาลแม่สะเรียง. (2555). *รายงานประจำปีงบประมาณ 2555*. แม่ฮ่องสอน: โรงพยาบาลแม่สะเรียง.

สำนักการพยาบาล. (2555). *แบบสอบถามแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข*.

สำนักการพยาบาล. (2556). เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การพัฒนาเครือข่ายคุณภาพการพยาบาล: แผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพและแนวทางการนิเทศทางการพยาบาล” ระหว่างวันที่ 22 - 23 มกราคม 2556 ณ โรงแรมเอส ดี อเวนิว กรุงเทพมหานคร.

Herzberg, F., et al. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.