แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่

Motivation to Work of Registered Nurse at Rajavej Chiang Mai Hospital

สุกัญญา จอมคีรี[*] และนฤนาถ ศราภัยวานิช[**]

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่ ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่ ตั้งแต่เดือน เมษายน 2563 ถึงเดือน ตุลาคม 2563 จำนวนทั้งหมด 110 ราย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 23 – 25 ปี สถานะโสด อยู่ในระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลราชเวชเชียงใหม่ระยะเวลา 1 – 3 ปี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่หน่วยงานหอผู้ป่วยใน มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อ เดือน 15,000 - 25,000 บาท แรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจสามอันดับแรกได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบและด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ ตามลำดับ และพบว่าพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ปัจจัยค้ำจุนพบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญ สามอันดับแรกได้แก่ ด้านตำแหน่งงานและด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านความ สัมพันธ์ของหัวหน้าและด้านการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับ และพบว่าพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

Abstract

This research articles to investigate work motivation of registered nurses in Rajavej Chiang Mai Hospital. The population was 110 registered nurses working in Rajavej Chiang Mai Hospital from April 2020 to October 2020. A questionnaire was used as a research tool for data collection. Data were then analyzed using descriptive statistics. Results revealed that most of the respondents were females, aged between 23-25 years old, single people, graduated with the bachelor's degree, had 1-3 years of work experience, stationed at inpatient unit, and earned average monthly income between 15,000 - 25,000 baht. Overall motivation factors affecting work motivation were at a high level. There were three motivation factors at a high level. When individual motivation factors were considered, a factor with the highest mean was nature of the work, followed by responsibility and recognition, respectively. In addition, a factor with the moderate level was work progress. Overall hygiene factors affecting work motivation were at a high level. There were four factors at a high level. When individual hygiene factors were considered, a factor with the highest mean was work position, followed by relationship with co-workers, relationship with supervisor, and supervision respectively. Moreover, a factor with the moderate level was compensation and welfare.

[*] นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

[**] รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์พิเศษภาควิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

บทนำ

แรงจูงใจในการทำงาน คือ ผลรวมจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในของตัวพนักงานเองซึ่งส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยพฤติกรรมดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ (เจษฎา นกน้อย, 2560) และความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ ไม่มีความทุกข์ใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561, หน้า 590-598) นอกจากนี้ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553, หน้า 204-205) ได้อธิบายว่าความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job dissatisfaction) การทำให้งานประสบความสำเร็จและในทางตรงข้าม หากปัจจัยไม่ได้รับการตอบสนองหรือไม่มีการจูงใจที่ดีบุคลผู้นั้นจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน งานจะประสบความล้มเหลว ส่งผลให้เกิดการสูญเสีย เช่น การลาออก การขาดงานหรือการขัดแย้ง เป็นต้นซึ่งการจูงใจในการทำงานเกิดจากความต้องการที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล เพื่อให้บุคคลผู้นั้นอยากทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การจูงใจจึงเปรียบเสมือนเป็นตัวเร่งหรือตัวกระตุ้นให้บุคคลต้องการทำงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยความพึงพอใจ

โรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่ เป็นโรงพยาบาลเอกชน ที่มีความเชี่ยวชาญเน้นให้บริการสุขภาพอย่างมีคุณภาพ ปลอดภัย เป็นโรงพยาบาลขนาด 150 เตียง ตั้งอยู่บนถนนเชียงใหม่-ลำพูน เชิงสะพานเม็งราย ให้การบริการด้านอายุรกรรม ศัลยกรรม ศัลยกรรมกระดูก กุมารเวชกรรม สูตินรีเวชกรรม ตรวจสุขภาพ ทันตกรรม ฯลฯ (โรงพยาบาลราชเวช จังหวัดเชียงใหม่, 2561) และมีพนักงานทั้งสิ้น 540 คน พนักงานที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล เป็นพยาบาลวิชาชีพ124 คน รองลงมาคือ ผู้ช่วยเหลือคนไข้จำนวน 104 คน ผู้ช่วยเหลือพยาบาลจำนวน 29 คน พนักงานอื่นๆ รวมแพทย์มี 283 คน มีอัตราการลาออกของพนักงานตั้งแต่เดือน ม.ค. 2561 - ก.ค. 2561 ซึ่งพนักงานที่ลาออกส่วนใหญ่ในทุกๆ เดือนๆ คือ พยาบาลวิชาชีพและเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานที่ลาออกมีอัตราการลาออกเกือบครึ่งคิดเป็น 30% - 40% ของพนักงาน (เขมิกา ชัยวิศิษฏ์, สัมภาษณ์, 13 กรกฎาคม 2561) อย่างไรก็ตามมีอัตราการลาออกของพนักงานสูงตั้งแต่เดือน มกราคมถึงกรกฎาคม การลาออกของพนักงานส่งผลกระทบต่อโรงพยาบาลและเกิดภาระที่ต้องสรรหาบุคคลากรใหม่มาบรรจุแทนในตำแหน่งที่ว่างลงโดยเฉพาะตำแหน่งวิชาชีพพยาบาลที่มีการลาออกในทุกๆเดือนอีกทั้งการลาออกนั่นทำให้โรงพยาบาลสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคคลเข้ามาใหม่ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอมรมบุคคลากรใหม่และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับผู้ฝึกอบรมบุคลากรใหม่ร่วมด้วยซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียไปอย่างต่อเนื่อง (เขมิกา ชัยวิศิษฏ์, สัมภาษณ์, 13 กรกฎาคม 2561)

ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่ เพราะตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพมีเปอร์เซ็นต์การลาออกมากที่สุดซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อโรงพยาบาล ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยทำให้เกิดความสุขและเป็นแนวทางต่อการดึงดูดให้ทำงานกับองค์กรต่อไป

แนวคิดและทฤษฎี

Frederick Herzberg (อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2547, หน้า 131-133, Moorhead and Griffin, 2010, หน้า 90-91, 182-184) อธิบายทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg Two Factors Theory) ว่าคือความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมือนผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีองค์ประกอบสำคัญ คือ

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ(Motivation) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงและเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจในการทำงาน และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 1. ลักษณะของงานที่ทำ (Work Content) 2. ความรับผิดชอบ(Responsibility) 3. การได้รับการยอมรับ(Recognition) 4. ความสำเร็จของงาน(Achievement) 5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)

ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน(Hygiene Factors or Maintenance) เป็นปัจจัยที่ประกอบในการแสดงความต้องการของบุคคลนั้นๆ ซึ่งถ้าปัจจัยเหล่านี้มีหรือไม่มีให้พนักงาน จะแสดงออกมาในลักษณะการเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ แต่ปัจจัยเหล่านี้ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ แต่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ควรได้รับในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 10 ด้าน ได้แก่ 1. นโยบายการบริหารของบริษัท (Company Policy) 2. คุณภาพของการบังคับบัญชา (Quality of Technical Supervision) 3. สภาพการทำงาน (Working Conditions) 4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับ บัญชา (Quality of interpersonal relations supervisors) 5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Quality of interpersonal relations among peers) 6. ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นๆ (Quality of interpersonal relations in other Department) 7. ตำแหน่งงาน (Status) 8. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) 9. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) 10. เงินเดือน (Salary)

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา ใช้แนวคิดและทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)และปัจจัยจูงใจ (Motivators) ของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg)

2. ขอบเขตประชากร ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่ ตั้งแต่เดือนเมษายน 2563 ถึงเดือน ตุลาคม 2563 จำนวนทั้งหมด 110 คน

3.วิธีการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีเก็บข้อมูลจากประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพทั้งหมดในโรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่ จำนวน 110 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วยความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 95.5 มีอายุระหว่าง 23 – 25 ปี ร้อยละ 39.1 มีสถานะโสด ร้อยละ 66.4 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลราชเวชเชียงใหม่ส่วนใหญ่ ระยะเวลา 1 – 3 ปี ร้อยละ39.1 อยู่ในระดับการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ร้อยละ 92.7 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่หน่วยงานหอผู้ป่วยใน ร้อยละ 34.5 มีรายได้รวม เฉลี่ยต่อเดือน15,000 - 20,000 บาท และ 20,001 - 25,000 บาท ร้อยละ 25.5

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานต่อปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)และปัจจัยจูงใจ (Motivators)

ปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ (Motivators)	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.04	มาก	1
ด้านความรับผิดชอบ	4.00	มาก	2
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.97	มาก	3

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ (Motivators) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) ในรายด้าน 3 อันแรก ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.04) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ(ค่าเฉลี่ย 3.97) ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (Motivators)	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	ลำดับ
ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	4.16	มาก	1
ด้านตำแหน่งงาน	4.16	มาก	1
ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า	4.09	มาก	2
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.05	มาก	3

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) ในรายด้าน 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.16) และด้านความสัมพันธ์ ของเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.16) อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ของ หัวหน้า (ค่าเฉลี่ย 4.09) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.05) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ พบว่าพยาบาลวิชาชีพเพศชายให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจมากกว่าพยาบาลวิชาชีพเพศหญิง ซึ่งโดยรวมอยู่ระดับมาก

2. ระดับการศึกษา พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจมากกว่าระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด และปัจจัยค้ำจุนพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ระดับความสำคัญมากกว่าระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีโดยรวมอยู่ระดับมาก

3. อายุ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มี อายุระหว่าง 36 - 60 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ มากกว่าอายุระหว่าง 23 – 35 ปี โดยรวมอยู่ระดับมาก

4. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆในโรงพยาบาลให้ระดับความสำคัญต่อต่อปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ระดับมาก

5. รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน15,000 – 40,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ระดับมาก

6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่าพยาบาลพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จนถึงปฏิบัติงานมากกว่า 7 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ระดับมาก

7. สถานภาพ พบว่าพยาบาลวิชาชีพทุกสถานภาพ ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ระดับมาก

การอภิปรายผลการศึกษา

1. ด้านลักษณะของงานที่ทำ เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของชณัฐกานต์ ม่วงเงิน (2560) และณัฐชานันท์ พิสุทธิโยธิน (2557) ให้ระดับความพึงพอใจ ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก

2. ด้านความรับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาพบว่าสอดคล้องกับ คณากร ไชยอุดรรุ่งเจริญ (2558) และณัฐชานันท์ พิสุทธิโยธิน (2557) มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาพบว่า ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของคณากร ไชยอุดรรุ่งเจริญ (2558) มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง เพราะจากการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญ **ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ**โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐชานันท์ พิสุทธิโยธิน (2557) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของคณากร ไชยอุดรรุ่งเจริญ (2558) มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยค้ำจุน

1. ด้านนโยบายการบริหารของโรงพยาบาล เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาพบว่า ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของคณากร ไชยอุดรรุ่งเจริญ (2558) พบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารของโรงพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง เพราะจากการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญ ด้านนโยบายการบริหารของโรงพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของประภาพร จงใจภักดี (2556) พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของปภณวิชช์ พานุรัตน์และบุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร (2556) พบว่าพยาบาลวิชาชีพให้ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

4. ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของคณากร ไชยอุดรรุ่งเจริญ (2558) มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐชานันท์ พิสุทธิโยธิน (2557) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

5. ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของคณากร ไชยอุดรรุ่งเจริญ (2558) และชณัฐกานต์ ม่วงเงิน (2560) มีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

6. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของชณัฐกานต์ ม่วงเงิน (2560) ที่ ซึ่งพบว่าพนักงานให้ระดับความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น อยู่ในระดับมาก

7. ตำแหน่งงาน เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐชานันท์ พิสุทธิโยธิน (2557) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

8. ด้านชีวิตส่วนตัว เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของปภณวิชษ์ พานุรัตน์และบุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร (2556) พบว่าพยาบาลวิชาชีพให้ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมาก

9. ด้านความมั่นคงในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับชณัฐกานต์ ม่วงเงิน (2560) ซึ่งพบว่าพนักงานให้ระดับความพึงพอใจ ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก

10. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของคณากร ไชยอุดรรุ่งเจริญ (2558) มีระดับความพึงพอใจในการทำงานปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่ เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารบุคลากรในองค์กรซึ่งผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาล

1.1 ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง ลักษณะงานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อโรงพยาบาล ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลจึงควรกำหนดนโยบายที่ให้ความสำคัญต่อพยาบาลวิชาชีพและเอื้อประโยชน์ในความสะดวกในการทำงานเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและไม่เกิดแรงกดดันจนเกินไป

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง รู้สึกภาคภูมิใจใน อาชีพของท่าน ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญกับกิจกรรมหรือประเพณีที่จะเป็นการเพิ่มความภาคภูมิใจในสายวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง ท่านมี โอกาสได้ รับการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่สม่ำเสมอ ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลจึงควรเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถอยู่ สม่ำเสมอ การสนับสนุนจัดการอบรม การสมนาหรือการศึกษาต่อในเรื่องที่ตรงกับความสามารถของแต่ล่ะแผนก การจัดอบรมควรมีการให้หน่วย CNEU เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดอบรมเรื่องที่อาจเป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงานโดยตรง เช่น การให้ยาเคมีบำบัดที่ถูกต้อง เป็นต้น การสร้างความรู้ที่ต่อเนื่องควรมีการติดตามประเมินผลต่อเนื่องอาจทุก 3-4 เดือน เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้และเกิดความรู้สึกมั่นคง ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยจูงใจที่มีระดับความสำคัญที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานและส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้กับโรงพยาบาลอย่างเต็มที่และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดหากขาดปัจจัยนี้จะส่งผลทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับหัวหน้างาน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง ท่านทราบถึงขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบ ของงานที่ท่านทำ ดังนั้นหัวหน้างานควรกำหนดภาระงานที่ชัดเจนอีกทั้งกำหนดตารางงานที่เป็นธรรมและยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทุกคนทราบหน้าที่และขอบเขตงานของทุกคนได้เป็นอย่างดี

1.5 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง ท่านมีส่วนร่วมในการ ทำงานของแผนก ให้ดังนั้นหัวหน้างานควรมีการจัดสรรแบ่งงานตามความเหมาะสมโดยแบ่งงานอย่างเท่าเทียมและทุกคนในแผนกมีส่วนร่วมในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาล

2.1 ด้านนโยบายการบริหารของโรงพยาบาล ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง แผนกหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานที่เหมาะสมและชัดเจนไม่ซับซ้อน ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลควรมีการจัดสรรแบ่งงานตามความเหมาะสมอาจมีนโยบายที่ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบก่อนนำมาใช้จริงเพื่อสร้างมติในที่ประชุมก่อนประกาศหรือทำเป็นหนังสือเพื่อจะได้ตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริงของผู้ปฏิบัติงานซึ่ง

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง สถานที่ทำงานมีมาตรการและข้อ ปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน และประกาศให้รับทราบอย่างเปิด เผยและทั่วถึง ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลจึงควรแสดงมาตราฐานความปลอดภัยที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นและควรสำรวจความต้องการที่แท้จริงในเรื่องความปลอดภัยที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการในการทำงานเพื่อลดความอันตรายที่อาจเกิดกับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง

2.3 ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง รู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรี ในตำแหน่งงานของท่านและตำแหน่งงานของท่านมีความสำคัญต่อโรงพยาบาล ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับกิจกรรมที่ส่งเสริมแก่ฝ่ายการพยาบาล เช่น กิจกรรมวันพยาบาลสากล กิจกรรมที่สร้างขึ้นในฝ่ายการที่เป็นการเคารพแก่เกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นพยาบาล เป็นต้น

2.4 ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่องคนรู้จักใกล้ชิดยอมรับใน อาชีพ หน้าที่การงานของท่าน ทำให้ท่านภูมิใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานต่อไป ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญส่งเสริมความภาคภูมิใจในความเป็นพยาบาลวิชาชีพเพื่อให้เกิดความมุ่นมั่นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง ท่านรู้สึกมีความ มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลจึงควรสร้างความเชื่อมั่นในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพให้เกิดขึ้น อาทิ การสร้างตำแหน่งงานที่เป็นระดับ การชี้แจงเรื่องเลื่อนเงินเดือน เกณฑ์การประเมินที่เป็นมาตราฐานหรือสร้างระบบของตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่พยาบาลวิชาชีพมากยิ่งขึ้น

2.6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง รายได้ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลจึงควรพิจารณาการจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้ตรงกับภาระงานและหน้าที่ของแต่ล่ะแผนกให้มีความเสมอภาคและยุติธรรม อีกทั้งการให้สวัสดิการต่างๆให้มีความเท่าเทียมกัน เช่น เกณฑ์การปรับฐานเงินเดือนหรือเงินเดือนตามภาระงานจริงในแต่ละแผนก การจัดสรรโอที การเพิ่มเงินพิเศษในบางภาระงาน มาตรฐานวันหยุดที่เท่าเทียมกันทุกคน เป็นต้น ซึ่งการปรับค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันและคำอธิบายต่อผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความยั่งยืนและยุติธรรม ซึ่งปัจจัยนี้หากสามารถเพิ่มหรือปรับก็จะส่งผลต่อระดับความสำคัญที่มีผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับหัวหน้างาน

2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในเรื่อง หัวหน้าของท่านให้ ความสนใจเรื่องงานและคอยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ดังนั้นหัวหน้างานควรให้ความสนใจแก่สมาชิกในแผนกของตนเอง โดยเปิดโอกาสให้มีการพูดคุยกันในแผนกและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง หรือเปิดช่องทางที่สื่อสารกับหัวหน้างานโดยไม่ระบุตัวบุคคลเพื่อจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับฝ่ายบุคคล

2.8 ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง สามารถทำงาน ร่วมกับหัวหน้าได้ ดังนั้นฝ่ายบุคคลจึงควรสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในแผนกอีกทั้งมีการประเมินที่ไม่ระบุตัวบุคคล เช่น การประเมินแบบออนไลน์ เพื่อจะได้ทราบการประเมินที่ชัดเจนและลดแรงกดดันในการประเมินได้

2.9 ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง ท่านสามารถทำงานร่วมงานกันกับเพื่อนร่วมงานได้ ดังนั้นดังนั้นฝ่ายบุคคลจึงควรสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในแผนกอีกทั้งมีการประเมินที่ไม่ระบุตัวบุคคล เช่น การประเมินแบบออนไลน์ เพื่อจะได้ทราบการประเมินที่ชัดเจนและลดแรงกดดันในการประเมินที่อาจเกิดขึ้นได้

2.10 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง การวางตัวของบุคคลในแผนกอื่น แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีกัน เช่น กิริยา ท่าทาง การพูดจา ดังนั้นฝ่ายบุคคลควรส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์หรือกิจกรรมร่วมกันระหว่างแผนกกับฝ่ายการพยาบาล เช่น กิจกรรมนอกสถานที่ การส่งตัวแทนร่วมกันเพื่อสานสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อให้ทุกแผนกเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่อง

2.11 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(ปัจจัยจูงใจ)และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ปัจจันค้ำจุน) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามเป็นส่วนใหญ่ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และอาจมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลควรให้ความสำคัญในปัจจัยเหล่านี้เพื่อนำมาเสริมสร้างหรือพัฒนาให้เกิดความสำคัญต่อพยาบาลวิชาชีพมากขึ้น เพื่อเพิ่มความพึงพอใจซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กลุ่มงานเทคโนโลยีและสารสนเทศกองบริหารการสาธารณสุข. (2561). *ข้อมูลโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดเชียงใหม่.* http://opendata.moph.go.th/fopd/dataHospital2560.pdf.

กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา. (2561). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.* (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.

เขมิกา ชัยวิศิษฎ์. หัวหน้าฝ่ายบุคคลโรงพยาบาลราชเวช จังหวัดเชียงใหม่. (2561, 13 กรกฎาคม). สัมภาษณ์.

คณากร ไชยอุดรรุ่งเจริญ. (2558). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา.* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

ชณัฐกานต์ ม่วงเงิน. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไปรษณีย์ สำนักงานไปรษณีย์เขต 6.* นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ณัฐชานันท์ พิสุทธิโยธิน. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด.* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.

ปภณวิชษ์ พานุรัตน์ และบุญใจ ศรีสถิตนรากูร. (2556). ปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์, 33*(1), 29-42.

ประภาพร จงใจภักดี. (2556). *ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาธิบดี.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติ ศึกษา ปริทรรศน์ มจร Journal of MCU Peace Studies Special Issue (ฉบับพิเศษ), 6*(1),590-598.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: ปัณณรัชต์.

ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ทรัพยากรสุขภาพ.แรงงาน. (2561). *ข้อมูลโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่.* http:webcachegoogleusercontentcomsearchq=cache:jtgR_2ymO2cJ:wwwchiangmaihealthgothcmpho_web/document/180123151668962458.xlsx+&cd=5&hl=en&ct=clnk&gl=th

โรงพยาบาลราชเวช จังหวัดเชียงใหม่. (2561). *โรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่.* สืบค้นจาก http://www.rajavejchiangmai.com/.

สำนักงานประกันสังคมกระทรวงแรงงาน. (2561). *รายชื่อสถานพยาบาลประกันสังคมปี 2561 แยกตามจังหวัด.* สืบค้นจาก https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/618a0f1ce5e2d9db10ab2b40d853a312.pdf ..

Herzberg, F. (1967). *THE MOTIVATION TO WORK.* New York: Wiley.

Herzberg, F. (1971). *WORK AND THE NATURE OF MAN.* New York: world Pub. Co.

Moorhead, G. & Griffin, R. (2010). *Organization Behavior Managing People and Organizations.* South Western: Cengage Learning.