

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำผลมาสรุป ดังนี้

1. วัตถุประสงค์
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผลการวิจัย
8. ข้อเสนอแนะ

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม
- 1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเจ้าหน้าที่
- 1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม
- 1.4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

2. สมมติฐานการวิจัย

- 2.1 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.3 ปัจจัย 10 ด้าน มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม จำนวน 957 คน กลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ การหาขนาดตัวอย่างของประชากร จำนวน 957 คน ด้วยวิธีการคำนวณทางสถิติของ ยามาเน่ จำนวน 282 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือแบบสอบถามที่ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อคำถามเกี่ยวกับประเภทของเจ้าหน้าที่ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม จำนวน 10 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการปกครอง บังคับบัญชา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยวัดจากพฤติกรรม 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน และด้านความสามัคคี

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

พบว่า ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านความสามัคคี และด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน

6.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเจ้าหน้าที่

พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ระหว่างประเภทตำแหน่ง ทั้ง 5 ประเภท คือตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์ พยาบาล ข้าราชการและพนักงานของรัฐอื่นๆ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว พบว่า ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ คือ ระหว่างตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์กับลูกจ้างประจำ โดยที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามมากกว่า แพทย์และทันตแพทย์ ระหว่างตำแหน่งพยาบาลกับข้าราชการและพนักงานของรัฐอื่น ๆ โดยที่ตำแหน่งข้าราชการและพนักงานของรัฐอื่น ๆ มีขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามมากกว่าพยาบาล ระหว่างตำแหน่งพยาบาลกับลูกจ้างประจำ โดยที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามมากกว่าพยาบาล ระหว่างตำแหน่งลูกจ้างประจำกับลูกจ้างชั่วคราว โดยที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว

เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร และ ด้านความสามัคคี

6.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม มีจำนวน 6 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านเงินเดือน 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 4) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา 5) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และ 6) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ สร้างเป็นสมการถดถอยได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.970 + .021 X_1 + .289 X_2 + (-.169 X_3) + (-.016 X_4) + .157 X_5 + (-.093 X_6) + .285 X_7 + (-.128 X_8) + .055 X_9 + .227 X_{10} + (-.287 X_{11})$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .052Z_1 + .344Z_2 + (-.186)Z_3 + (-.017)Z_4 + .176Z_5 + (-.104)Z_6 + .344Z_7 + (-.132)Z_8 + .063Z_9 + .288Z_{10} + (-.280)Z_{11}$$

เมื่อ Y และ Z = ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

6.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล

มหาสารคาม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การสร้างขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ควรมีการปรับปรุงในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ควรมีการรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทุกคนในการพัฒนาโรงพยาบาล ควรมีการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการกระตุ้นการปฏิบัติงานให้ทุกหน่วยให้ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และควรปรับปรุงอุปกรณ์ ด้านคอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ควรให้โอกาสในการทำงานเพื่อสร้างการยอมรับ ของเจ้าหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่า ควรมีการเพิ่มอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจของงาน และควรกำหนดงานให้ชัดเจน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตั้งใจทำงาน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ควรมีการมอบหมายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง สายงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาต่อที่สูงขึ้น ควรมีความยุติธรรมในการได้รับความก้าวหน้า และควรมีการขยายกรอบตำแหน่งงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้ามากขึ้น

เช่น ให้มี ซี 8 โดยไม่จำกัดความรับผิดชอบของงาน ด้านเงินเดือน พบว่า ควรมีการกำหนดเงินเดือนให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ควรมีการกำหนดเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ของงาน และความสามารถของบุคคล ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มสวัสดิการ โบนัส และการกำหนดขึ้นเงินเดือนผู้บริหารควรมีความยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ควรมีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน ประชาสัมพันธ์ สื่อสารให้เจ้าหน้าที่ได้รับรู้ทุกคนและถือปฏิบัติ ควรให้หัวหน้าแต่ละส่วนงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนบริหารงานโรงพยาบาล และควรนำความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ไปประกอบการกำหนดนโยบายให้มากที่สุด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร พบว่า ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานเป็นประจำ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า ควรมีการปรับปรุง อาคาร สถานที่ให้มีความเหมาะสม ไม่แออัด มีการระบายอากาศที่เหมาะสม และ ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบน่าอยู่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับปัญหาที่กระทบต่อการทำงาน ควรมีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย มีความยุติธรรม เท่าเทียมกัน ในการบังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาควรมีการสื่อสาร ภายในสายงานให้มากขึ้น

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปราย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

7.1 ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านความสามัคคี และด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน จากผลดังกล่าวจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเป็นไปได้ว่าในการบริหารงานของโรงพยาบาลมหาสารคาม นั้น ผู้บริหารได้มีการดำเนินนโยบายในการพัฒนาบุคลากร และมีการสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ทุกคน เพื่อบริการประชาชนให้ดีที่สุด เช่น มีการดำเนินการประชุมย่อยเพื่อประเมินผลการทำงานในแต่ละเดือน มีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้เข้าอบรม หรือให้

ทุนการศึกษาในทุก ๆ ปี และอื่นๆ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล จึงมีขวัญกำลังใจในระดับมาก

สอดคล้องกับผลการวิจัย ฤกษ์ทอง (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากมีเพียงด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

7.2 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล

มหาสารคาม จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเจ้าหน้าที่

ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ระหว่างประเภทตำแหน่ง พบว่า ขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ คือ ระหว่าง ตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์กับลูกจ้างประจำ โดยที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามมากกว่าแพทย์และทันตแพทย์ ระหว่างตำแหน่งพยาบาลกับข้าราชการและพนักงานของรัฐอื่นๆ โดยที่ตำแหน่งข้าราชการและพนักงานของรัฐอื่นๆ มีขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามมากกว่าพยาบาล ระหว่าง ตำแหน่งพยาบาลกับลูกจ้างประจำ โดยที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามมากกว่าพยาบาล ระหว่างตำแหน่งลูกจ้างประจำกับลูกจ้างชั่วคราว โดยที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว จากผลดังกล่าวจึงเป็นไปได้ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเป็นได้ว่า ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามนั้น เจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งนั้นมีการปฏิบัติงานในภารกิจหน้าที่ที่แตกต่างกันไป ตามอำนาจหน้าที่ จึงทำให้ในตำแหน่งที่แตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยลูกจ้างประจำ และข้าราชการและพนักงานของรัฐอื่นๆ เป็นกลุ่มที่มีระดับขวัญกำลังใจมากที่สุด เพราะตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในการปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณ โดยมีความก้าวหน้าตามสายระบบราชการ ที่ได้กำหนดไว้ จึงเกิดความผูกพันและมีทัศนคติที่ดีต่อโรงพยาบาล มากกว่าตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์ พยาบาล และลูกจ้างชั่วคราว โดยกลุ่มตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์ พยาบาล นั้น เป็นกลุ่มที่มีวิชาชีพที่สามารถ ประกอบอาชีพเสริมหรือรับงานจากภาคเอกชนได้ แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจะพบว่าในภาคเอกชนจะได้รับ

ค่าตอบแทนที่สูงกว่ามาก จึงทำให้กลุ่มตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์ พยาบาล มีขวัญ
กำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

สอดคล้องกับงานวิจัย กฤษณา สารบรรณ (2545 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า
พยาบาลโรงพยาบาลหนองคายที่มีตำแหน่งงานในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าใน
ตำแหน่ง และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05

7.3 ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล

มหาสารคาม

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลมหาสารคาม มีจำนวน 6 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านเงินเดือน 2) ปัจจัยด้าน
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 4) ปัจจัยด้านการ
ปกครองบังคับบัญชา 5) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และ 6) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ดังนี้

7.3.1 ปัจจัยด้านเงินเดือน มีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่
ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในภาวะปัจจุบันด้วยสภาวะเศรษฐกิจฝืดเคือง สิ้นค้าอุปโภค
บริโภคมีราคาที่สูงขึ้น มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทุกคนที่ต้อง
รับภาระค่าใช้จ่ายที่มากขึ้น ซึ่งการได้รับเงินเดือนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล
มหาสารคาม นั้น เป็นองค์ประกอบหลักสำคัญ จึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของ
เจ้าหน้าที่

สอดคล้องกับแนวคิดของ สเตร่าท์และเซย์เลส (Struass and Sayles. 1960 :
119-121) ที่กล่าวว่า คนทำงานมักจะหาเหตุผลในการทำงานเพื่อหารายได้ไปใช้ในการยังชีพ
ทางจิตวิทยาถือว่า เป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ โดยถือว่าเงินตอบสนอง
ความต้องการ ได้ทุกชนิด และอาชีพที่มีรายได้จะทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะ
นอกจากรายได้ที่จะตอบสนองความต้องการในระดับต่ำแล้ว ยังสามารถใช้ตอบสนองใน
ระดับสูงขึ้นได้ด้วย เช่นการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มทางสังคมต่าง ๆ ซึ่งเป็นการตอบสนอง
ความต้องการทางด้านจิตใจ โดยใช้รายได้เป็นการสนับสนุนพื้นฐาน ทั้งนี้รายได้ในระบบ

ราชการไทย นอกจากเงินเดือนแล้ว ยังมีสวัสดิการอื่น ๆ อีกเช่น ค่าเช่าบ้านพัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น

สอดคล้องกับงานวิจัย จรัญศักดิ์ พิระศักดิ์โกณ และคณะ (2544 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ เงินเดือนเพิ่ม รองลงมา คือ มีความสุขในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในเพื่อร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการทำงาน

7.3.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม มีพื้นที่ในการปฏิบัติงานที่คับแคบ การจัดสัดส่วนในโรงพยาบาลยังไม่เพียงพอกับการงานที่ต้องบริการประชาชน อาจเป็นเพราะข้อจำกัดในเชิงพื้นที่และงบประมาณ จึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่

สอดคล้องกับงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัย สุณิสา หรือเจริญ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพสังกัดวิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล สำนักแพทย์กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

7.3.3 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการปฏิบัติงานทุกองค์กรย่อมกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งโรงพยาบาลมหาสารคามก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่มีความมุ่งหวังในการประสบผลสำเร็จตามที่วางแผนไว้ และเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทุกคนที่ต้องมีการดำเนินงานบรรลุความสำเร็จขององค์กร จึงมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

7.3.4 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปกครองบังคับบัญชา เป็นการ

บริหารงานที่ผู้ทำหน้าที่ในการบังคับบัญชาให้ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินงานตามที่ได้วางแผนการทำงานให้ให้ได้มากที่สุดไปสู่เป้าหมายขององค์กร และประสบผลสำเร็จ จึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่

สอดคล้องกับงานวิจัย ทศนีย์ สุมามาลย์ (2535 : บทคัดย่อ) ศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความคาดหวังในการสูญเสียแพทย์เฉพาะทางในโรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั้ง 3 ประเภท มีความพึงพอใจงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตัวแปรสามารถทำนาย และอธิบายการสูญเสียแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์ ได้แก่ สภาพการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับ

7.3.5 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม นั้นได้รับแรงกระตุ้นจากการได้รับการยอมรับนับถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จึงทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานในหลายๆด้านของโรงพยาบาลสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้นของมาสโลว์ และทฤษฎีการจูงใจของเฮอริเบอร์ก

สอดคล้องกับงานวิจัย รีฟิสซา (Refissa, 1997 : 12 ; อ้างถึงใน สุวรรณา ติละเศรษฐกุล, 2542 : 27) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ที่มสุขภาพในเมืองโวลติกา ประเทศเอธิโอเปียตัวอย่างที่ทำการศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 152 คน ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ และพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงาน การยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและรูปแบบการบริหารงาน โอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

7.3.6 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ทุกคน

ได้รับหน้าที่ในภารกิจความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ที่ต้องมีการปฏิบัติงานให้เต็มที่เพื่อให้ งานที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จมากที่สุด

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลมหาสารคาม ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะบางประการอันอาจเป็นประโยชน์ต่อดังนี้

8.1.1 ควรมีการนำความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทุกคนไปใช้ในการพัฒนาโรงพยาบาล และสร้างจิตสำนึกในการให้บริการกระตุ้นการปฏิบัติงานให้ทุกหน่วยให้ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และมีการปรับปรุงอุปกรณ์ ด้านคอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย

8.1.2 ผู้บริหารควรให้โอกาสเจ้าหน้าที่ในการทำงานเพื่อสร้างการยอมรับของเจ้าหน้าที่

8.1.3 ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของงาน ในแต่ละส่วนงาน

8.1.4 ควรมีการมอบหมายความรับผิดชอบของงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง สายงาน ชัดเจน

8.1.5 ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาต่อที่สูงขึ้น และมีความยุติธรรมในการได้รับความก้าวหน้า

8.1.6 ควรมีการกำหนดเงินเดือนให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน กำหนดเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ของงาน และความสามารถของบุคคล และควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มสวัสดิการ โบนัส

8.1.7 ควรมีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน ให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีการประชาสัมพันธ์ สื่อสารให้เจ้าหน้าที่ได้รับรู้ทุกคนและถือปฏิบัติ

8.1.8 ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรม หรือ โครงการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานเป็นประจำ

8.1.9 ควรมีการปรับปรุง อาคาร สถานที่ให้มีความเหมาะสม ไม่แออัด อาคารมีความเหมาะสม มีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบน่าอยู่

8.1.10 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับปัญหาที่กระทบต่อการทำงาน
ควรมีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย มีความยุติธรรม เท่าเทียมกัน ในการบังคับบัญชา
และผู้บังคับบัญชาควรมีการสื่อสาร ภายในสายงานให้มากขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลต่อ
การบริหารงาน โรงพยาบาลมหาสารคาม

8.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน
ของแพทย์ พยาบาล โรงพยาบาลมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY