

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน



Christian University of Thailand

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลัทธิการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

พ.ศ 2553

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยคริสเตียน

วิทยานิพนธ์

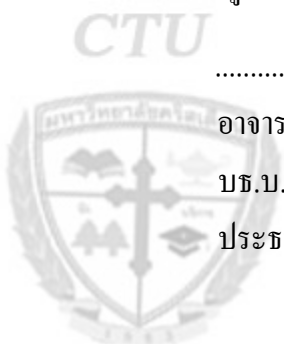
เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน

.....

นางสาว เกษร ชัยประสิทธิ์

ผู้วิจัย



.....

อาจารย์ ดร. สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์

บธ.บ., M.B.A., ค.ด.

ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Christian University of Thailand

.....
อาจารย์ ดร. เสรี วรพงษ์

M.L.W., B.A., Ed.D.

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

.....

อาจารย์ ดร.พรชัย สกุลลีลาธรรมิ

นบ., M.B.A., Ph.D.

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

.....

รองศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร

กศบ., M.S., Ph.D.

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

.....

อาจารย์ กาญจนา สวาทะสุข

B.S., M.B.A.

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

การจัดการมหาบัณฑิต

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน

ที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน

วันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2553

.....
นางสาว เกษร ชัยประสิทธิ์

ผู้วิจัย



.....
รองศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร

กศบ., M.S., Ph.D.

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
อาจารย์ ดร. สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์

บธ.บ., M.B.A., ค.ค.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
อาจารย์ ดร. พรชัย สกฤตลีลารัตน์

นบ., M.B.A., Ph.D.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
รองศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะตั้งกูร

กศบ., M.S., Ph.D.

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

.....
อาจารย์ กาญจนา สวาทะสุข

B.S., M.B.A.

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

การจัดการมหาบัณฑิต

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ และอาจารย์ ดร.เสรี วรพงษ์ คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่างๆ รวมทั้งให้กำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกทราบบ้างในความกรุณาของอาจารย์ทุกท่านและขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะดังกูร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.พรชัย สกกุลลีลาศรี กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่างๆ เพื่อปรับปรุงงานวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สุพัฒนา คำสอน รองคณบดีฝ่ายบริหารและอาจารย์ ดร.ไพศาล จันทร์งสี อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตมหาวิทาลัย คริสเตียน คุณเสาวณี อินทรลาวัลย์ ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลจุฬารัตน์ คุณสิริภัทร ภัทรพรพันธ์ หัวหน้าหอผู้ป่วยวิกฤติ โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา และคุณสมพร จันทสิทธิ์ พยาบาลอาวุโสฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพพญา ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาในการตรวจสอบเครื่องมือสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลต่างๆ ที่ได้ให้อนุญาตในการเก็บข้อมูลฝ่ายการพยาบาลที่ช่วยกรณารวบรวมข้อมูล และขอบคุณพยาบาลระดับบริหารทุกท่านที่เป็นผู้ให้ข้อมูลซึ่งเปรียบเสมือนครูของผู้วิจัย ทำให้ได้เรียนรู้ในการทำวิทยานิพนธ์

เหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดามารดาและครอบครัว ที่ให้กำลังใจตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา คุณประโยชน์ที่เกิดจากงานวิจัยในครั้งนี้ ขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ และพยาบาลระดับบริหารทุกท่าน

514008 : สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน; (กอม.)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เกษร ชัยประสิทธิ์ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน (Job Motivation of the Administrative Nurses in Private Hospitals) คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยา นิพนธ์ อาจารย์ ดร. สุภาภรณ์ ตั้งคำเนินสวัสดิ์, Ph.D., อาจารย์ ดร. เสรี วรพงษ์, Ph.D., 105 หน้า

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน และศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชนจำนวน 224 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และทดสอบสมมติฐานด้วย t-test , F-test และ ANOVA ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชนโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.62$)

2. เมื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวม พบว่า

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน เมื่อจำแนกตามอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยที่พยาบาลระดับบริหารที่มีอายุ 36-45 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลระดับบริหารที่มีอายุ 35 ปีลงไป

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน เมื่อจำแนกตามระดับการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยที่พยาบาลระดับบริหารที่มีระดับบริหารเป็นผู้บริหารการพยาบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ตรวจการผู้จัดการ หัวหน้าแผนก และรองหัวหน้าแผนก

จากการผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารโรงพยาบาลควรรหาแนวทางปรับปรุงระบบการบริหารงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานที่อยู่ในระดับปานกลางซึ่งได้แก่ การให้พนักงานให้ได้รับการดูแลเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการเหมาะสมกับสถานะค่าครองชีพในปัจจุบัน และรายได้ของพนักงาน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

514008 Major: Private and Public Management; (MM)

KEYWORD: JOB MOTIVATION

Kasorn Chairasit: Job Motivation of the Administrative Nurses in Private Hospitals.

Thesis Advisors: Dr. Supaporn Tungdamnarnsawad, Ph.D., Dr. Seree Worapong, Ph.D., 105 Pages.

The purposes of this thesis study were to examine job motivation of the administrative nurses in private hospitals and job motivation according to personal factors. Samples included 224 administrative nurses, who were selected by classify sampling from nurses in private hospitals. Research questionnaires which were personal factors and job motivation. Statistic methods use for data analysis included mean standard deviation, analysis of variance and hypothesis test by t-test, F-test and ANOVA.

Research findings show that

1. Job motivation among administrative nurses in private hospitals were medium level ($\bar{X} = 3.62$)

2. Analysis job motivation according to personal factors

2.1 Job motivation of the administrative nurses in private hospitals classified by age was different in significant level .05. According that, 36-45 ages of administrative nurses had more job motivation than administrative nurse, who had 35 years or below.

2.2 Job motivation of the administrative nurses in private hospitals classified by job level of administration had different in significant level .05. According that, administrative nurses who were administrative nurses, in the level of nursing director had more job motivation than supervisor, manager and head of department and assistant head of department.

From these results of study, there are recommended that executives of hospital should improve administrative system in many aspects to promoting employees, especially giving salary and welfare which were appropriate to the cost of living in order to increase job motivation.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญแผนภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
สมมุติฐานของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามตัวแปร.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	11
ความหมายของแรงจูงใจ.....	12
ความสำคัญของแรงจูงใจ.....	13
การสร้างแรงจูงใจ.....	14
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	16
การบริหารโรงพยาบาลเอกชน.....	25
ความเป็นมา.....	26

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
นโยบายพันธกิจและวิสัยทัศน์.....	26
โครงสร้างองค์การและการบริหาร.....	26
หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลระดับบริหาร.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	38
การรวบรวมข้อมูล.....	39
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	42
บทที่ 5 อภิปรายผลการวิจัย.....	65
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	80
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	91
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	92
ข คำชี้แจงและการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง.....	94
ค หนังสือขออนุญาตในการดำเนินการวิจัย.....	96
ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	98
จ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	103
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	105

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. แสดงกลุ่มตัวอย่าง.....	37
2. จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลเอกชน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการบริหาร ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส.....	43
3. ภาพรวมของ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชนในภาพรวม.....	46
4. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ระดับบริหาร กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก.....	49
5. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับ บริหาร กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลาง.....	51
6. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับ บริหาร กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่.....	53
7. แสดงความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาล เอกชน จำแนกตามเพศ.....	56
8. แสดงความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาล เอกชน จำแนกตามอายุ.....	57
9. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชนในภาพรวม จำแนกตามอายุ.....	57
10. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชนด้านความต้องการของบุคคล จำแนกตามอายุ.....	58
11. แสดงความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาล เอกชน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	58
12. แสดงความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาล เอกชน จำแนกตามระดับการบริหาร.....	59
13. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชนในภาพรวม จำแนกตามระดับการบริหาร.....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชนด้านความต้องการของบุคคล จำแนกตามระดับการบริหาร.....	60
15. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชนด้านความพึงพอใจในงานจำแนกตามระดับการบริหาร.....	61
16. แสดงความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาล เอกชนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	62
17. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชน ด้านความต้องการของบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	63
18. แสดงความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาล เอกชน ในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา.....	63

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
2. สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	24
3. โครงสร้างของการบริหารโรงพยาบาล.....	27
4. ขั้นตอนการวิจัย.....	41

CTU



Christian University of Thailand

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันนี้เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ รวมถึงเทคโนโลยีต่างๆ โดยเฉพาะระบบข้อมูลข่าวสารที่มีผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมาก ทำให้การดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไปมีการแสวงหากลยุทธ์เพื่อตอบสนองความต้องการมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ทำให้องค์กรต่างๆ พยายามก้าวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง และสนองตอบความต้องการของประชาชนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรเอกชนจะต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงและหากกลยุทธ์เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้

สำหรับองค์กรด้านสุขภาพได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกมากมาย เช่น ภาวะเศรษฐกิจถดถอย การขาดแคลนทรัพยากร การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และความคาดหวังที่สูงขึ้นของผู้รับบริการต่อคุณภาพการบริการ องค์กรในภาคเอกชนจึงจำเป็นต้องแข่งขันกันทั้งในเชิงของ คุณภาพและธุรกิจ ทำให้ผู้บริหารขององค์กรเหล่านี้ต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรและระบบการบริหารแบบใหม่ ปรับขนาดขององค์กรให้เล็กลง การยุบรวมหน่วยงาน ลดการใช้วัสดุ อุปกรณ์และบุคลากรให้เหลือน้อยลงเพื่อลดต้นทุน จัดการให้มีการบริหารงานในแนวราบโดยมีการกระจายอำนาจในแนวราบเพื่อให้มีการบริหารงานที่มีความคล่องตัว มีความยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร องค์กรจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ทักษะ ความชำนาญ รวมถึงจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานในองค์กรเกิดความรักและภักดีต่อองค์กร จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านคุณภาพการบริการและการแข่งขันทางด้านธุรกิจเนื่องจากพนักงานจะทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อความอยู่รอดขององค์กร (สุนัยวิชัย กสิกรไทย, 2552: 54)

ในด้านองค์กรสุขภาพโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน มีหน้าที่รักษาพยาบาลผู้ป่วย

ที่มีบริการให้มีสุขภาพดีและหายจากการเจ็บป่วย สร้างความพึงพอใจและประทับใจให้แก่ผู้ที่มารับบริการรวมทั้งพัฒนาวิชาการ เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในการให้บริการ โดยเฉพาะการรักษาพยาบาล (พระราชบัญญัติสถานพยาบาล, 2541: 42)

สำหรับโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย จากการสำรวจเมื่อปี 2550 พบว่า ประเทศไทยมีสถานพยาบาลและโรงพยาบาลเอกชนทั้งสิ้น 429 แห่ง ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในภาคกลาง 144 แห่ง โดยเฉพาะกรุงเทพมหานครมีจำนวนสถานพยาบาลและโรงพยาบาลเอกชนถึง 130 แห่ง และพบว่าธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนสามารถทำได้รายได้ทั้งประเทศสูงถึง 80,654.7 ล้านบาท (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2550: 8)

อย่างไรก็ตามสถานการณ์ของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนในปี 2552 มีจำนวนคนไข้ทั้งในประเทศและคนไข้ชาวต่างชาติที่ลดลง อันมีปัจจัยกดดันทั้งจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจในประเทศที่ตกต่ำ โรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่เป็นกลุ่มธุรกิจที่จะต้องปรับตัวเพื่อรับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจปี 2552 ในระดับที่มากกว่าโรงพยาบาลขนาดกลางและขนาดเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากการกำลังซื้อที่ลดลงของคนไทย ทำให้คนไข้บางส่วนที่เคยใช้บริการในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่หันไปใช้บริการโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลาง หรือโรงพยาบาลของภาครัฐซึ่งให้บริการคลินิกพิเศษในช่วงหลังเวลาทำงานของแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐ โดยคิดค่าบริการในอัตราที่สูงกว่า ผู้ป่วยทั่วไปแต่ต่ำกว่าค่ารักษาในโรงพยาบาลของเอกชน ทั้งนี้โรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่รายได้มีการพึ่งพาคนไข้ต่างประเทศในสัดส่วนที่สูง ผลกระทบที่จะได้รับก็ยิ่งมากกว่าโรงพยาบาลเอกชนทั่วไป โรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ซึ่งปกติจะมีการปรับราคาเพิ่มขึ้นทุกปีประมาณร้อยละ 5 ตามต้นทุนดำเนินงานทั้งด้านค่าตอบแทนบุคลากรทางการแพทย์ ค่าเครื่องมือ อุปกรณ์การแพทย์ และค่ายาที่ปรับเพิ่มขึ้น แต่ในปัจจุบันมีการตรึงราคาค่ารักษาพยาบาลให้คงที่ ไม่มีการปรับเพิ่มขึ้นเพื่อไม่ให้คนไข้รายเดิม และรายใหม่หันไปใช้บริการจากโรงพยาบาลอื่น ดังนั้นสิ่งที่ผู้ประกอบการโรงพยาบาลเอกชนต้องเร่งดำเนินการเพื่อฝ่าวิกฤตคือ (1) การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันผู้ประกอบการโรงพยาบาลเอกชนควรใช้ช่วงเวลาที่จำนวนคนไข้มีแนวโน้มชะลอตัวลง ลงทุนปรับปรุงเครื่องมือทางการแพทย์ให้มีความทันสมัยรวมถึงการปรับปรุงอาคารสถานที่ อาทิ อาคารจอดรถ อาคารผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน ซึ่งแต่เดิมไม่เพียงพอรองรับจำนวนคนไข้ที่เพิ่มมากขึ้นในอัตราที่สูงช่วงหลายปีที่ผ่านมา (2) การเพิ่มและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ ที่ผ่านมามีปัญหาอุปสรรคที่สำคัญของธุรกิจโรงพยาบาลประการหนึ่งก็คือ จำนวนบุคลากรทางการแพทย์ที่มีค่อนข้างจำกัดและไม่เพียงพอต่อความต้องการของโรงพยาบาลเอกชนที่เติบโตอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนนอกจากจะมีการดึงบุคลากรทางการแพทย์ทั้งจากโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชนด้วยกันเอง โดยเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนับเป็นอุปสรรคต่อการเติบโต

ของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นในช่วงที่จำนวนคนไข้ทั้งในและต่างประเทศมีแนวโน้มปรับลดลง จึงนับเป็นโอกาสอันดีที่โรงพยาบาลเอกชนจะได้พัฒนาแพทย์ในสังกัดเพื่อเพิ่มทักษะและความเชี่ยวชาญในระดับที่สูงขึ้น(ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2552: 56)

ในด้านบุคลากรของโรงพยาบาลเอกชน พยาบาลเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลที่เป็นผู้ที่ใกล้ชิดและคอยดูแลผู้มารับบริการให้ได้รับการพยาบาล และการให้คำปรึกษามากที่สุด พยาบาลระดับบริหารเป็นผู้ที่ทำงานทั้งทางด้านการบริหาร วิชาการและด้านบริการ เพื่อให้โรงพยาบาลมีการบริหารงานในด้านต่างๆ ได้อย่างมีคุณภาพ พยาบาลมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และให้การบริการที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจทั้งผู้รับบริการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน

พยาบาลระดับบริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงพยาบาลเอกชน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร วิชาการ และด้านบริการ โดยเป็นผู้ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย มาตรฐานการพยาบาล การจัดระบบบริการที่สอดคล้องกับนโยบายและพันธกิจของโรงพยาบาล นำไปสู่การปฏิบัติงานของบุคลากรในสายการพยาบาล เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจสูงสุด โรงพยาบาลเอกชนมีความสำเร็จตามนโยบาย และพันธกิจที่กำหนดไว้ (กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข, 2539: 38-41)

การปรับเปลี่ยนโครงสร้างและระบบบริหารงานเพื่อลดต้นทุนการบริการ และความต้องการเพิ่มคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลเอกชนทั้งหลาย จึงเป็นแรงผลักดันพยาบาลระดับบริหารผู้มีหน้าที่โดยตรงในการบริหารงานพยาบาล ซึ่งถือว่าเป็นศูนย์กลางของงานบริการสุขภาพ ให้ต้องดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายใต้การบังคับบัญชาให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด การที่พยาบาลระดับบริหารจะมีพฤติกรรมในการบริหารงานที่ดีผู้บริหารจะต้องมีแรงจูงใจภายในตนเองที่จะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม การบริหารจัดการในหน่วยงานของตนให้ประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคิแลนด์ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก และทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ และแรงจูงใจที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีประกอบด้วย (1) ความต้องการของบุคคล ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การได้รับการยอมรับ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับการยกย่อง (2) ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ หน้าที่รับผิดชอบ รายได้ สวัสดิการ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ (3) บรรยากาศขององค์กร ได้แก่ การไว้วางใจ การสนใจความรู้สึก การทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชา และ (4) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการบริหาร ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพสมรส

การศึกษาแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการของบุคคล ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง การได้

รับการยอมรับ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับการยกย่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การด้านการสื่อสาร พบว่าแรงจูงใจด้านความก้าวหน้ามีความสำคัญมากต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน (ชนสิทธิ์ เอื้อพิพัฒน์กุล, 2550:51) และการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานสาธารณสุขของอาสาสมัครสาธารณสุข ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการทำงาน (จิรภา สุขสวัสดิ์, 2547:55) นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจมีผลต่อความสำเร็จในงาน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ประเสริฐ อนุวรรณ, 2546:119)

การศึกษาความพึงพอใจในงาน ด้านหน้าที่รับผิดชอบ รายได้ สวัสดิการ และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การส่งผลต่อการบริหารงานองค์การมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะด้านความต้องการความก้าวหน้า (บรรลือ ดอกเตย, 2545:71) การศึกษาด้านเงินเดือนสวัสดิการของพนักงานบริษัท พบว่ามีผลต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานสูง (กนกวรรณ เต็มรัตน์, 2548: 68) สอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการของพยาบาล พบว่ามีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จของงาน (พัทธน์ แก้วแพง, 2546: 82)

การศึกษาบรรยากาศขององค์การ ด้านการไว้วางใจ การสนใจความรู้สึก การทำงานเป็นทีมและผู้บังคับบัญชา ก็มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยงานวิจัยในด้านบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลของรัฐ พบว่าความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการคิดลาออกและบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับการคิดลาออก (ชนพร จงวิทยาดี, 2544: 100)

จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจที่ส่งเสริมและกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การประกอบด้วยแรงจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความต้องการของบุคคล ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง การได้รับการยอมรับ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับการยกย่อง (2) ความพึงพอใจเกี่ยวกับงาน ด้านหน้าที่รับผิดชอบ รายได้ สวัสดิการและ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และ (3) บรรยากาศขององค์การ ซึ่งได้แก่ การไว้วางใจ การสนใจความรู้สึก การทำงานเป็นทีม และผู้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ในการศึกษาแรงจูงใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพยาบาล พบว่า พยาบาลมีความเครียดอยู่ในระดับสูง เพราะเป็นงานที่ต้องดูแลบริการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตและความปลอดภัยของผู้ที่มาใช้บริการรวมถึงต้องปรับตัวกับสภาพการแข่งขันของโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนทำให้พยาบาลลาออกจากวิชาชีพมากขึ้น การในโรงพยาบาลรัฐของกรุงเทพมหานครพบว่ามี ความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงานแน่นอนคิดเป็นร้อยละ 23.7 มีความคิดที่จะลาออก โอน ย้ายหรือเปลี่ยนงาน คิดเป็นร้อยละ 57.1 (กุลธิดา สุคจิตร์, 2549: 124-125) การศึกษาการลาออก

ของพยาบาล พบว่าพยาบาลวิชาชีพจะต้องทำงานหนักทำให้ต้องรับภาระงานสูง ต้องดูแลผู้ป่วยจำนวนมาก เกิดความเหนื่อยล้าจนทำให้ลาออกจากงาน (คูติดา เครือคำปิว, 2551: 82) การศึกษาการขาดแคลนของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน พบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนลาออกจากงานถึงร้อยละ 28.71 โดยสาเหตุส่วนใหญ่มาจากภาระงานที่หนัก (อารี ชิวสุขเกษม, 2551: 1) ตารางการทำงาน การได้รับการส่งเสริม การยอมรับ ความก้าวหน้า ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ความปลอดภัยในการทำงาน องค์การนโยบายการบริหาร ความสามัคคี การได้รับการดูแล และรายได้ (Lephalala, 2006: 111-115)

แรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับ ที่ต้องทำหน้าที่จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจทำให้รู้วิธีที่จะสนองตอบความต้องการและนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดี สิ่งสำคัญที่สุดและเป็นงานที่ทำหายที่สุดก็คือความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความมุ่งมั่นและพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และพบว่า แรงจูงใจในพยาบาลระดับบริหารจึงมีความสำคัญมากเพราะจะทำให้พยาบาลระดับบริหารมี (1) พลังในการปฏิบัติงาน (2) มีความความพยายาม มานะ อดทน บากบั่น พยายามเต็มที่ในการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด(3)ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และ(4) เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น (<http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>, 11 April 2009)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารมีความสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับโรงพยาบาลเอกชน แต่จากการศึกษาพบว่า ยังไม่มีการศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจจะทำการศึกษาวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมถึงปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน และคาดว่าจะสามารถนำผลการวิจัยนำมาใช้พัฒนาในการสร้างแรงจูงใจสำหรับพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชนต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. พยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลทำให้แรงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน มีความแตกต่างกันหรือไม่
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน มีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารในโรงพยาบาลเอกชน มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารในโรงพยาบาลเอกชน
2. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการบริหาร ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส
3. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร ด้านความต้องการของบุคคลเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร ด้านความพึงพอใจในงานเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร ด้านบรรยากาศขององค์กรเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมุติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านความต้องการของบุคคลเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านพึงพอใจในงานเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านบรรยากาศขององค์กรเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้กรอบแนวความคิดจากการสังเคราะห์ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคิแลนด์ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก และทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์โดยแรงจูงใจที่ได้จากการสังเคราะห์ประกอบด้วย (1) ความต้องการของบุคคลได้แก่ความเชื่อมั่นในตนเอง การได้รับการยอมรับ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการได้รับการยกย่อง (2) ความพึงพอใจในงานได้แก่ หน้าที่รับผิดชอบ รายได้ สวัสดิการ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ (3) บรรยากาศขององค์กรได้แก่ การไว้วางใจ ความสนใจความรู้สึก การทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาและ (4) ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการบริหาร ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส ดังแผนภาพที่ 1

Christian University of Thailand

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 ที่มา: Herzberg, Mausner & Synderman. (1959), Maslow, Abraham H. (1970), McClelland, D. C. (1961), Alderfer, Clayton P. (1972)

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยประชากรกลุ่มที่ทำการศึกษาคือพยาบาลระดับบริหารที่มีตำแหน่งเป็น ผู้บริหารการพยาบาล ผู้ตรวจการพยาบาล ผู้จัดการหัวหน้าแผนก และ รองหัวหน้าแผนกของโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งหมด 224 คน และทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน พฤศจิกายน ถึง ธันวาคม 2552

นิยามตัวแปร

พยาบาลระดับบริหาร หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป สาขาพยาบาลศาสตร์และได้รับใบอนุญาตการประกอบวิชาชีพพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ได้รับการพิจารณาให้รับผิดชอบในการบริหารการพยาบาลในตำแหน่ง ผู้บริหารการพยาบาล ผู้ตรวจการพยาบาล ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก และรองหัวหน้าแผนก

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ระดับการบริหารของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส ของพยาบาลระดับบริหารแต่ละบุคคล

เพศ หมายถึง เพศของพยาบาลระดับบริหาร ได้แก่ ชาย หญิง

อายุ หมายถึง จำนวนเต็มปีของอายุ นับจากวัน เดือน ปี ของพยาบาลระดับบริหาร จนกระทั่งวันที่ผู้วิจัยทำการศึกษา

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของพยาบาลระดับบริหาร

ระดับการบริหาร หมายถึง ตำแหน่งของการปฏิบัติของพยาบาลระดับบริหาร ได้แก่ ผู้บริหารการพยาบาล ผู้ตรวจการพยาบาล ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก รองหัวหน้าแผนก

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง อายุงานในตำแหน่งของพยาบาลระดับบริหารที่ทำถึงปัจจุบัน

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพของพยาบาลระดับบริหาร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้พยาบาลระดับบริหาร สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามนโยบายและพันธกิจของโรงพยาบาลเอกชน ได้แก่ ความต้องการของบุคคล ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศขององค์กร

ความต้องการของบุคคล หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานทางด้านจิตวิทยา ความปรารถนาในตนเองของพยาบาลระดับบริหารในโรงพยาบาลเอกชน ได้แก่

ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง พยาบาลระดับบริหารมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่พยาบาลระดับบริหาร ได้รับความเชื่อถือในการปฏิบัติงาน ผลของการปฏิบัติงาน หรือต้องการความรู้สึกที่ดีจากบุคคลอื่น

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง พยาบาลระดับบริหารมีส่วนร่วมในการ

กำหนดเป้าหมายขององค์กร มีการค้นคว้าหาข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์ และเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

การได้รับการยกย่องนับถือ หมายถึง การที่พยาบาลระดับบริหารต้องการความมีชื่อเสียง ความเด่นดัง หรือมีคนยกย่องเลื่อมใส

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพอใจของพยาบาลระดับบริหาร ในด้านหน้าที่รับผิดชอบ รายได้ สวัสดิการและ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

หน้าที่รับผิดชอบ หมายถึง หน้าที่รับผิดชอบพยาบาลระดับบริหารที่รับผิดชอบ รายได้ หมายถึง เงินเดือนของพยาบาลระดับบริหาร

สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์พยาบาลระดับบริหารที่ได้รับจากโรงพยาบาล

ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลระดับบริหารรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง

บรรยากาศขององค์กร หมายถึง ทัศนคติและความรู้สึกของพยาบาลระดับบริหารของโรงพยาบาลเอกชน ได้แก่

การไว้วางใจ หมายถึง พยาบาลระดับบริหารได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานจนถึงผู้บริหารโรงพยาบาล

ความสนใจความรู้สึก หมายถึง พยาบาลระดับบริหารได้รับความใส่ใจจากเพื่อนร่วมงานจนถึงผู้บริหารโรงพยาบาล

การทำงานเป็นทีม หมายถึง พยาบาลระดับบริหารได้รับความร่วมมือและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่คอยดูแลและความคุ้มครองการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน และนำไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงพยาบาลได้ใช้ผลการศึกษานี้ปรับปรุงการบริหารต่อไป

2. นำไปใช้ในการบริหารจัดการบุคลากร โดยเฉพาะด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลโดยตรงให้ปฏิบัติงานของบุคลากรและทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

3. ให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพจากการที่ พยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีที่มีเกี่ยวข้องกับงานวิจัยจากเอกสาร ตำราและรายงานวิจัยต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับเรื่องที่ทำการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - ความหมายของแรงจูงใจ
 - ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - การสร้างแรงจูงใจ
 - ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
2. การบริหารงานของโรงพยาบาลเอกชน
 - ความเป็นมา
 - นโยบาย พันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลเอกชน
 - โครงสร้างองค์การและการบริหารของโรงพยาบาลเอกชน
 - หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลระดับบริหาร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ผู้ปฏิบัติงานในองค์การเป็นทรัพยากรที่มีค่ามาก ดังนั้นสิ่งที่สำคัญของผู้บริหาร ก็คือต้อง

เอาใจใส่ดูแลและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนผู้ปฏิบัติงานก็ต้องทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและองค์กร แต่การที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีนั้น ผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลย่อมทำได้แตกต่างกัน แม้ว่าจะมีความสามารถและมีสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกันก็ตามแต่ยังมีอีกสิ่งหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและผลงานของเขาก็คือแรงจูงใจ เมื่อบุคคลใดมีแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตนเองก็จะเป็นแรงผลักดันให้ตนเองและผู้อื่นทำงานตามไปด้วย ในฐานะที่เป็นผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นและระดับสูงซึ่งมีหน้าที่ในการบังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นผู้นำนโยบายขององค์กรมาสู่ผู้ปฏิบัติ มีการใช้อำนาจในการบริหารงาน แรงจูงใจภายในตัวผู้บริหารย่อมมีส่วนผลักดันให้เขาแสดงพฤติกรรมออกมาในขณะที่บริหาร โดยมีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้วยดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องเข้าใจปัจจัยแรงจูงใจของพยาบาลระดับบริหารด้วย

ความหมายของแรงจูงใจ

Good and Brophy (1997: 71) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการริเริ่มแนวทางและความพยายามของพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมาย

Hodgetts (1999: 57) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นแรงควบคุมพฤติกรรม เกิดจากต้องการพลังกดดัน หรือความปรารถนาที่ผลักดันให้บุคคลต่อสู้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

Schermerhorn, Hunt, and Osborn (2000: 7) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นอิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Greenberg and Baron (2003: 67) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ปลูกเร้ากำหนดทิศทางของมนุษย์และรักษาพฤติกรรมของมนุษย์ให้บรรลุถึงเป้าหมาย

Robbins (2005: 86) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความตั้งใจในการกำหนดทิศทางและความต่อเนื่องของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

คารุณี พานทองและสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2542: 115) อธิบายว่า แรงจูงใจ เป็นการนำปัจจัยต่างๆมาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยเน้นว่าบุคคลต่างมีพื้นฐานของประสบการณ์ ความต้องการ ตลอดจนความรู้ ความเข้าใจในบางสิ่งอยู่ก่อนแล้ว

พนัส พันนาคินทร์(2542: 130-131) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่างๆเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร มาตรการต่างๆเหล่านี้เป็นการกระตุ้นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม เพื่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานใช้พลังและความสามารถอย่างเต็มที่

สมพร สุทัศนีย์ (2542: 29) อธิบายว่าแรงจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ทั้งพฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมการทำงาน
 ชุศักดิ์ เจนประโคน(2543: 8) อธิบายว่าแรงจูงใจเป็นการนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการและปัจจัยต่างๆ ที่นำมาใช้อาจเป็นรางวัล การลงโทษ การทำให้ตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง

ศุภชัย ขาวะประภาส (2548: 216) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นขบวนการตัดสินใจของบุคคลที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอันมีที่มาจากกระบวนการเรียนรู้ภายในตนเอง หรือจากสภาพแวดล้อมภายนอก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมตามจริงหรือสภาพแวดล้อมที่ถูกสร้างขึ้น โดยองค์การ

สรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง การกระทำทุกวิถีทางที่จะให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมในทางที่ต้องการ การจูงใจจึงเป็นเสมือนแรงขับภายในที่จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามที่องค์การคาดหวังไว้

ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลของการปฏิบัติงาน ผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์การแตกต่างกัน

การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ และสามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ คือ

1. พลัง เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ
2. ความพยายามทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องาน และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดี ก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ
3. การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จ
4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า

สมยศ นาวิการ(2543: 288-289) กล่าวว่า iva ส่วนประกอบของการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถ สิ่งแวดล้อมและการจูงใจ ถ้าพนักงานมีความสามารถและได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมองค์การและมีการจูงใจที่เพียงพอ จะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ถ้าหนึ่งปัจจัยขาดไป การทำงานก็จะมีปัญหา ถ้าบุคคลมีปัญหาด้านแรงจูงใจจะเป็นความยุ่งยากในการแก้ปัญหาของผู้บริหารมากขึ้น เพราะพฤติกรรมบุคคลเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และอาจทำให้ผู้บริหารไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเหตุใดบุคคลไม่ถูกจูงใจ และจะเปลี่ยนพฤติกรรมได้อย่างไร เรื่องนี้จึงเป็นสิ่งท้าทายที่ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่จะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน จากที่แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหารในปัจจุบัน

นรา สมประสงค์ (2544: 120) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจไว้หลายประการคือ

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กร
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคล และกลุ่มคนใน

องค์กร

5. ช่วยให้การควบคุมการปฏิบัติงานดำเนินไปได้ด้วยความราบรื่น

6. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นเรื่องของแรงจูงใจจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับ ที่ต้องทำหน้าที่จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและของผู้อื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองตอบความต้องการและนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดี สิ่งสำคัญที่สุด และเป็นงานที่ท้าทายที่สุดก็คือความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้แรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเป็นสิ่งจูงใจผู้ใต้บังคับให้มีความมุ่งมั่นและพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบขึ้นจากแรงกระตุ้น 2 ด้าน คือ แรงกระตุ้นจากภายในและแรงกระตุ้นจากภายนอก เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(วิเชียร วิทญูตม 2547: 152)

1. แรงกระตุ้นภายใน (Internal Inspiration) สามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1 การตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อกำหนดอนาคตและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะกระตุ้นในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1.2 ความท้าทาย (Challenge) เป้าหมายที่บุคคลตั้งเอาไว้จะกลายเป็นความท้าทายที่ทำให้ก้าวไปจนประสบความสำเร็จ แต่ที่สำคัญเป้าหมายจะต้องไม่ไกลเกินตัว เพราะจะกลายเป็นความเพื่อฝันเท่านั้น

1.3 ความมั่นใจ (Confident) บุคคลต้องมั่นใจในตนเอง มั่นใจในความสามารถ ความพยายาม ความพากเพียรและความอดทน ซึ่งจะนำมาสู่ความสำเร็จได้

1.4 คำมั่นสัญญา (Commitment) บุคคลต้องมีคำมั่นสัญญากับตัวเองในการที่จะทำให้เป้าหมายที่วางเอาไว้ประสบความสำเร็จให้ได้ คำมั่นสัญญานี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้เราสร้างวินัยในตัวเอง เพื่อความสำเร็จที่ตั้งเอาไว้

สรุปได้ว่า บุคคลจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องวางเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน มิใช่การทำงานแบบวันต่อวัน เพื่อสร้างแรงจูงใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

2. แรงกระตุ้นภายนอก (External Inspiration) สามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 สถานที่ทำงาน บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย

2.2 เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร

2.3 กฎ กติกา ระเบียบ และการลงโทษ

2.4 การให้คำชมเชย หรือของรางวัลในความสำเร็จ

2.5 คำตำหนิ หรือการสอนสั่งต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เราประสบความสำเร็จ

2.6 สิทธิ ผลประโยชน์ รายได้ หรือสวัสดิการต่างๆ ที่พอเหมาะ

จะเห็นได้ว่าแรงกระตุ้นจากภายนอกเป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ แต่ให้บุคคลพยายามมองมุมบวกให้มากที่สุด เพื่อที่จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

การสร้างแรงจูงใจสามารถทำได้หลายแนวทาง แต่จะต้องมีความสอดคล้องกับสาเหตุหรือที่มาของแรงจูงใจ (ฝ่ายแนะแนวการศึกษา: 2550) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของความต้องการ ในแต่ละขั้นก็จะมีสิ่งจูงใจที่แตกต่างกัน

2. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับสิ่งจูงใจ จากที่กล่าวว่า สิ่งจูงใจเป็นแรงจูงใจภายนอกซึ่งอาจเป็นวัตถุ สัญลักษณ์ คำพูด ท่าทีของบุคคลแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในบุคคลใช้เป็นการจูงใจในการทำงานได้ ดังนั้นผู้จัดการหรือเจ้าขององค์การจึงควรพยายามทำความเข้าใจพนักงานแล้วใช้สิ่งที่เขาพอใจมาเป็นสิ่งล่อใจให้เกิดพฤติกรรมตามต้องการ

3. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของการตื่นตัว ที่ว่าการตื่นตัวใน

ระดับที่พอดีมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายที่ดีกว่าระดับอื่น ดังนั้น ในองค์กรจึงควรจัดบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการตื่นตัวในการทำงานของพนักงานในระดับที่พอดี ไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานวิธีการเพื่อให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานในภาวะตื่นตัว เช่น อาจจะเป็นการจัดสภาพแวดล้อมแสงเสียงเหมาะสมด้วยตนเอง ให้รับผิดชอบงานเป็นส่วนๆ และมีอำนาจตัดสินใจในงานนั้น

4. การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับเรื่องของการคาดหวัง ที่การตั้งระดับความคาดหวังที่เป็นไปได้พอดีและเหมาะสมสำหรับตนเอง ซึ่งคาดหวังตามค่านิยมของบุคคลจะเป็นสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งท้าทายให้มีชีวิตชีวา และพยายามให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ดังนั้น ผู้จัดการองค์กรจึงควรสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ดีให้เกิดแก่พนักงาน เพื่อให้ความคาดหวังนั้นๆ เป็นสิ่งที่เป็นไปได้

การสร้างแรงจูงใจหรือการเสริมสร้างพลังให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลนั้น ไม่ใช่เรื่องยากหากทราบสาเหตุและที่มาของแรงจูงใจ การทำงานต้องพบกับอุปสรรค หากมีความมุ่งมั่นและตั้งใจ อุปสรรคที่พบก็ไม่ใช่สิ่งสำคัญ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

การศึกษาแรงจูงใจของมนุษย์ได้มีการพัฒนามาเรื่อยๆ โดยมีการศึกษาแตกต่างกันไปหลายๆ ด้าน และมีการจำแนกกลุ่มทฤษฎีแตกต่างกันไป เช่น จำแนกจากความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ จำแนกตามลักษณะของแรงจูงใจภายในและภายนอก ดังจะได้อธิบายต่อไป

1. ทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

มาสโลว์กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมาก สามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ

มาสโลว์ กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิด และความปรารถนา

เหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need –Hierarchy Conception of Human Motivation)

มาสโลว์ เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็นลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs)
4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem Needs)
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs)

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มีการเรียงลำดับขั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุด จะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อน บุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับโดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความต้องการทางร่างกาย

เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่า และถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นอย่างไรก็ตามถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไปซึ่งทำให้ความต้องการอื่นๆไม่ปรากฏ หรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป เช่นคนที่อดอยากหิวโหยเป็นเวลานานจะไม่สามารถสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อโลกได้ บุคคลเช่นนี้จะหมกมุ่นอยู่กับการจัดหาบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้มีอาหารไว้รับประทาน มาสโลว์อธิบายต่อไปว่า บุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกเป็นสุขอย่างเต็มที่เมื่อมีอาหารเพียงพอสำหรับเขาและจะไม่ต้องกังวลใจ

1.2 ความต้องการความปลอดภัย

เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคล ก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง มาสโลว์ กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็กๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็กๆ ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ตัวอย่างทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดังๆหรือเห็นแสงสว่างมากๆ แต่ประสบการณ์ และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึก

กลัวหมดไป ดังคำพูดที่ว่า “ฉันไม่กลัวเสียงฟ้าร้องและฟ้าแลบอีกต่อไปแล้ว เพราะฉันรู้ธรรมชาติในการเกิดของมัน” พลังความต้องการความปลอดภัยจะเห็นได้ชัดเจนเช่นกัน เมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วย ตัวอย่างเด็กที่ประสบอุบัติเหตุขาหักก็จะรู้สึกกลัวและอาจแสดงออกด้วยอาการฝันร้าย และความต้องการที่จะได้รับความปกป้องคุ้มครองและการให้กำลังใจ

มาสโลว์ กล่าวว่าพ่อแม่ที่เลี้ยงดูลูกอย่างไม่กวัดขັນและตามใจมากเกินไป จะไม่ทำให้เด็กเกิดความรู้สึกว่าได้รับความพึงพอใจจากความต้องการความปลอดภัย การให้อนอนหรือให้กินไม่เป็นเวลา ไม่เพียงแต่ทำให้เด็กสับสนเท่านั้น แต่ยังทำให้เด็กรู้สึกไม่มั่นคงในสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว สัมพันธภาพของพ่อแม่ที่ไม่ดีต่อกัน เช่น ทะเลาะกันทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกัน พ่อแม่แยกกันอยู่ หย่า ตายจากไป สภาพการณ์เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกที่ดีของเด็ก ทำให้เด็กรู้ว่าสิ่งแวดล้อมต่างๆ ไม่มั่นคงไม่สามารถคาดการณ์ได้และนำไปสู่ความรู้สึกไม่ปลอดภัย

ความต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อบุคคลแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้ว แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชี หรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่างๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล แม่กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะเฝ้าหาความปลอดภัยด้วยกันทั้งสิ้น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงเพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตัวเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่ทำให้บุคคลรู้สึก “ปลอดภัย” ความต้องการความปลอดภัยในเรื่องอื่นๆ จะเกี่ยวข้องกับ การเผชิญกับสิ่งต่างๆ เหล่านี้ สงคราม อาชญากรรม น้ำท่วม แผ่นดินไหว การจลาจล ความสับสนไม่เป็นระเบียบของสังคม และเหตุการณ์อื่นๆ ที่คล้ายคลึงกับสภาพเหล่านี้

1.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ

ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้ง ไม่มีใครยอมรับหรือถูกตัดออกจากสังคมไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อนๆ ญาติพี่น้องสามีหรือภรรยาหรือลูกๆ ได้ลดน้อยลงไป นักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้าน จะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่ง และจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

มาสโลว์ มีความคิดขัดแย้งกับกลุ่มฟรอยด์ที่ว่าความรักเป็นผลมาจากการทดแทนสัญชาตญาณทางเพศ สำหรับมาสโลว์ ความรักไม่ใช่สัญลักษณ์ของเรื่องเพศ อธิบายว่า ความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี ความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน 2 คน จะรวมถึงความรู้สึกนับถือซึ่ง

กันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน นอกจากนี้ มาสโลว์ยังย้ำว่าความต้องการความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่น และรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกในชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้างและเคียดแค้น กล่าวโดยสรุป มาสโลว์มีความเห็นว่าบุคคลต้องการความรักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการขาดสิ่งนี้มักจะ เป็นสาเหตุให้เกิดความข้องคับใจทำให้เกิดปัญหาการปรับตัว และความยินดีในพฤติกรรมหรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่างๆ

สิ่งที่ควรสังเกตประการหนึ่ง ก็คือมีบุคคลจำนวนมากที่มีความลำบากใจที่จะเปิดเผยตัวเองเมื่อมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับเพศตรงข้าม เนื่องจากกลัวว่าจะถูกปฏิเสธความรู้สึกเช่นนี้ มาสโลว์ กล่าวว่าสับสนเนื่องมาจากประสบการณ์ในวัยเด็กการได้รับความรักหรือการขาดความรักในวัยเด็กย่อมมีผลกับการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะ และการมีทัศนคติในเรื่องของความรักมาสโลว์ เปรียบเทียบว่าความต้องการความรักก็เป็นเช่นเดียวกับรถยนต์ ที่สร้างขึ้นมาโดยต้องการก๊าซหรือน้ำมันนั่นเอง (Maslow, 1970: 170)

1.4 ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง

เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผล และทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลง และมีความต้องการในขั้นต่อไป มาแทนที่ กล่าวคือ มนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others)

1.4.1 ความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภาระกิจต่างๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

1.4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำให้ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่า ว่าความสามารถของตนได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ก็เป็นเช่นเดียวกับธรรมชาติของลำดับขั้นในเรื่องความต้องการด้านแรงจูงใจตามทัศนะของมาสโลว์ในเรื่องอื่นๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตนั้นคือ บุคคลจะแสวงหาความต้องการได้รับการยกย่อง ก็ต่อเมื่อภายหลังจากความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ได้รับการตอบสนองความ

พึงพอใจของเขาแล้ว และมาสโลว์กล่าวว่ามันเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะย้อนกลับจากระดับชั้นความต้องการในชั้นที่ 4 กลับไปสู่ระดับชั้นที่ 3 อีกถ้าความต้องการระดับชั้นที่ 3 ซึ่งบุคคลได้รับไว้แล้วนั้นถูกระงับกระเทือนหรือสูญสลายไป

ความพึงพอใจของความต้องการได้รับการยกย่องโดยทั่วไปเป็นความรู้สึกและทัศนคติของความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้สึกว่าคุณค่า การมีพลังกำลัง การมีความสามารถ และความรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่อย่างมีประโยชน์และเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นต่อโลก ในทางตรงกันข้ามการขาดความรู้สึกต่างๆดังกล่าวย่อมนำไปสู่ความรู้สึกทัศนคติของปมด้อยและความรู้สึกไม่พอเพียง เกิดความรู้สึกอ่อนแอและช่วยเหลือตนเองไม่ได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นการรับรู้ตนเองในทางลบ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกขาดกลัวรู้สึกว่าตนเองไม่มีประโยชน์ และสิ้นหวังในสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิตและประเมินตนเองต่ำกว่าชีวิตความเป็นอยู่กับการได้รับการยกย่องและยอมรับ จากผู้อื่นอย่างจริงใจมากกว่าการมีชื่อเสียงจากสถานภาพหรือการได้รับการประจบประแจง การได้รับความนับถือยกย่อง เป็นผลมาจากความเพียรพยายามของบุคคล และความต้องการนี้อาจเกิดอันตรายขึ้นได้ถ้าบุคคลนั้นต้องการคำชมเชยจากผู้อื่นมากกว่าการยอมรับความจริงและเป็นที่ยอมรับกันว่า การได้รับความนับถือยกย่องมีพื้นฐานจากการกระทำของบุคคลมากกว่าการควบคุมจากภายนอก

Christian University of Thailand

1.5 ความต้องการความสำเร็จของชีวิต

ความต้องการความสำเร็จของชีวิต คือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระ และความรับผิดชอบ บริษัทได้พยายามจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ท้าทายแก่พวกเขา

ความต้องการความสำเร็จของชีวิต คือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

มาสโลว์เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะถูกเรียงลำดับจาก “ต่ำสุด” ไปยัง “สูงสุด” และกล่าวว่าเมื่อต้องการ ณ ระดับ “ต่ำสุด” ร่างกายได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ณ ระดับ “สูงขึ้น” ต่อไป ความปลอดภัย จะมีความสำคัญมากที่สุดและต่อไปตามลำดับ

ตามทฤษฎีของมาสโลว์แล้ว บุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อนที่พวกเขาจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูง ยิ่งกว่านั้นเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งถูกตอบสนองแล้วความต้องการนี้จะไม่เป็นสิ่งจูงใจที่มีพลังต่อไปอีก

ทฤษฎีของมาสโลว์ ถูกสร้างขึ้นมานบนพื้นฐานที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ได้ถูกตอบสนอง

จะเป็นปัจจัยที่ปลุกเร้าพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองตามสมควรแล้วความต้องการเหล่านี้จะหยุดเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม

2. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ แมคคิแลนด (McClelland)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มา ซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบTAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคิแลนด ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบTAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

2.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาของแมคคิแลนดพบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบการแข่งขันชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2.2 ความต้องการความผูกพัน (Need Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

2.3 ความต้องการอำนาจ (Need Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

แมคคิแลนด กล่าวว่า ทุกคนมีความต้องการทั้ง 3 ด้านอยู่ภายในตัวเอง แต่มีระดับมาก

น้อยแตกต่างกันไป บุคคลใดมีความต้องการด้านใดสูงจะแสดงออกมาให้เห็นเด่นชัดเป็นบุคลิกภาพส่วนบุคคล ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

3. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของMaslow โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

3.1 ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs (E))

เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุดประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

3.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R))

เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ มาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่นการจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G))

เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่อง บวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเอง ให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

4. ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory)

Herzberg, Mausner and Synderman (Herzberg, Mausner & Synderman, 1959) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจเป็นที่นิยมแพร่หลายคือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) โดยแบ่งได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงานโดยมีประสิทธิภาพ หรือผลิตผลมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น

4.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ได้แก่ปัจจัยที่เกี่ยวเนื่องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทายเหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมีสองขั้นตอน คือตอนแรกหัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่นระดับเงินเดือนค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัย และอื่นๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ในตอนที่สองคือการให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วย การตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มีความไม่พอใจ แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เฮิร์ซเบิร์ก ได้ลดความต้องการห้าขั้นของมาสโลว์ เหลือเพียงสองระดับ คือ ปัจจัยอนามัยเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จในชีวิต)

จากการศึกษาถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของทั้ง 4 ทฤษฎี สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์แรงจูงใจได้ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความต้องการของบุคคล (2) ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานและ

บรรยาการการทำงาน ดังแผนภาพที่ 2

แผนภาพที่ 2 สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

Ch

hailand

Maslow's Hierarchy of Needs Theory	Herzberg's Two Factor Theory	Alderfer's ERG Theory	David McClelland's Acquired Needs Theory	Synthesis
ความต้องการขั้นชีวิต - งานมีสร้างสรรค ทำความ - มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การนับถือยกย่อง - การมีอำนาจ - ความเชื่อมั่นในตนเอง - การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น - การได้รับการยกย่องชมเชย ความเป็นเจ้าของ - มีส่วนในสภาพที่ผู้อื่น (ยูทิลิตี้) - ความไว้วางใจ ความปลอดภัย - ความมั่นคงในชีวิต - ความปลอดภัยในการทำงาน - การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทางร่างกาย - การดำรงอยู่ของชีวิต - ความสะอาดสบายทางกายภาพ	ปัจจัยจูงใจ - ความสำเร็จ - การได้รับการยกย่อง - ได้รับผลตอบแทนที่ท้าทาย - มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาด้านตนเอง ปัจจัยอนามัย - สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน - ความมั่นคง - ความปลอดภัย - สวัสดิการ - เงินเดือน	ความต้องการก้าวหน้า - ความต้องการสร้างเรื่องในชีวิต - มีหน้าที่การงานที่ดีขึ้น - ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมากขึ้น การมีสัมพันธภาพ - ความต้องการในตรึงจิตจากผู้อื่น - ความต้องการผูกพันและยอมรับ เพื่อความอยู่รอด - ความต้องการความมั่นคง - ความต้องการความปลอดภัย - ความต้องการการอยู่รอด	ความสำเร็จ - ชอบการแข่งขัน - มีความรับผิดชอบสูง - ชำนาญในการวางแผน การมีอำนาจ - ความต้องการมีอิทธิพลเหนือ - ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง การความผูกพัน - ความต้องการผูกพัน - มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น - ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม	ความต้องการของบุคคล - ความเชื่อมั่นในตนเอง - การได้รับการยอมรับ - การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ - การได้รับการยกย่อง ความพึงพอใจในงาน - หน้าทึบที่รับผิดชอบ - รายได้ - สวัสดิการ - ความเจริญก้าวหน้าอาชีพ บรรยากาศขององค์กร - การไว้วางใจ - ความสนใจความรู้สึก - การทำงานเป็นทีม - ผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ได้แก่ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีแรงจูงใจไฟฟ์สัทธิของแมคคิแลนด์ (McClelland) ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) และทฤษฎีการจูงใจERGของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) โดยแรงจูงใจที่ได้จากการสังเคราะห์ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจที่เป็นความต้องการของมนุษย์ที่กระตุ้นให้อยากทำงานมากที่สุดมี 3 ด้าน คือ (1) ด้านความต้องการของบุคคล ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การได้รับการยอมรับ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับการยกย่อง (2) ด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ หน้าที่ความรับผิดชอบ รายได้สวัสดิการ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และ(3) ด้านบรรยากาศขององค์กร ได้แก่ การไว้วางใจความสนใจ ความรู้สึกการทำงานเป็นทีม

การบริหารโรงพยาบาลเอกชน

ในปัจจุบันประเทศไทยมีโรงพยาบาลเอกชนเกิดขึ้นจำนวนมาก จากการที่มีผู้ที่ได้ศึกษาระบบการบริหารโรงพยาบาลเอกชน กล่าวได้ว่ามีสิ่งสมควรทราบเกี่ยวกับโรงพยาบาล ดังต่อไปนี้

พระราชบัญญัติสถานพยาบาล พ.ศ 2541

หมวดที่ 2 ลักษณะของสถานพยาบาล และลักษณะการให้บริการของสถานพยาบาล ประเภทที่รับไว้ค้างคืน มีดังนี้ (พระราชบัญญัติสถานพยาบาล พ.ศ 2541: 42)

โรงพยาบาล เป็นสถานพยาบาลที่จัดให้บริการผู้ป่วยโดยสามารถรับไว้ค้างคืนเกิน 30 เตียงขึ้นไป ซึ่งมีบริการด้านเวชกรรม ด้านการพยาบาล ด้านเภสัชกรรม และด้านเทคนิคการแพทย์ เป็นอย่างน้อย และอาจมีบริการด้านทันตกรรมหรือด้านประกอบโรคศิลปะอื่น โดยแบ่งเป็น

โรงพยาบาลทั่วไป เป็นสถานพยาบาลที่จัดให้บริการผู้ป่วยด้านเวชกรรมอย่างน้อย 4 สาขาหลัก คือ อายุรกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม และสูติรีเวชกรรม และดำเนินการโดยผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม ในกรณีที่ให้บริการเฉพาะทางจะต้องมีผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งได้รับวุฒิบัตรหรือหนังสืออนุมัติจากแพทยสภาในสาขาวิชาชีพเฉพาะทางนั้นเป็นผู้ให้บริการ

โรงพยาบาลเฉพาะทาง เป็นสถานพยาบาลที่จัดให้บริการผู้ป่วยด้านเวชกรรมเฉพาะสาขาใดสาขาหนึ่ง และดำเนินการโดยผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมทั่วไปหรือสาขาที่ให้บริการ และมีผู้ประกอบวิชาชีพที่ได้รับวุฒิบัตรหรือหนังสืออนุมัติ หรือหนังสือรับรองจากสภาวิชาชีพในสาขานั้นเป็นผู้ให้บริการ เช่น โรงพยาบาลตา โรงพยาบาลจิตเวช โรงพยาบาลแม่และเด็ก

ความเป็นมาของโรงพยาบาลเอกชน

โรงพยาบาลเอกชน เริ่มก่อตั้งสมัยรัชกาลที่ 5 เป็นโรงพยาบาลที่ดำเนินการโดยมูลนิธิ อำนวยการโดยหมอสอนศาสนา เช่น โรงพยาบาลแมคคอมมิค โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ และเริ่มมีบทบาทมากขึ้นในช่วง 30 ปีที่ผ่านมาเอง โดยมีโรงพยาบาลเอกชนที่มีได้ดำเนินการโดยมูลนิธิ เกิดขึ้นเป็นจำนวนมากจนขยายเป็นโรงพยาบาลเอกชนในปัจจุบัน ซึ่งจากการสำรวจเมื่อ ปี 2550 พบว่าในประเทศไทยมีสถานพยาบาลและโรงพยาบาลเอกชนทั้งสิ้น 429 แห่ง ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในภาคกลาง 144 แห่ง โดยเฉพาะกรุงเทพมหานครมีจำนวนสถานพยาบาลและโรงพยาบาลเอกชนที่มีจำนวนเพียงมากกว่า 100 เดียงขึ้นไป ถึง 47 แห่ง

นโยบาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ ของโรงพยาบาลเอกชน

ด้านบริหาร

โรงพยาบาลเอกชน มีนโยบายการรักษาพยาบาลเพื่อให้ผู้มารับบริการซึ่งเป็นลูกค้ามีสุขภาพที่ดีและหายจากการเจ็บป่วย เน้นการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการคุ้มครองและสร้างกำไร

ด้านการบริการ

โรงพยาบาลเอกชนเน้นการบริการที่เป็นหัวใจ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการและสร้างความประทับใจเพื่อให้กลับมาใช้บริการอีก มีการชักนำผู้อื่นเพื่อให้มารับบริการในโรงพยาบาล รวมถึงมีการสร้างมาตรฐานการบริการโดยการรับรองจากองค์กรที่มีมาตรฐาน เช่น ISO: 9000, Hospital Accreditation, Joint Commission International Standard เป็นต้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นทางการตลาดและการลงทุน

ด้านวิชาการ

โรงพยาบาลเอกชนจะเน้นการพัฒนาวิชาการ เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในการให้บริการ โดยเฉพาะการรักษาพยาบาลและการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีหรือเครื่องมือแพทย์ที่ทันสมัย มีเพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันทางด้านธุรกิจสุขภาพมากกว่าการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ

โครงสร้างขององค์กรและการบริหารโรงพยาบาลเอกชน

มีการกำหนดรูปแบบที่คล้ายคลึงกัน โดยจะมีกรรมการบอร์ด หรือกรรมการบริษัทเป็นผู้

ดูแลควบคุมกิจการโรงพยาบาล โดยการควบคุมกำกับผ่านทางกรรมการบริหารบริษัทสู่ระดับผู้อำนวยการโรงพยาบาลหรือกรรมการผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการอาจเป็นประธานกรรมการบริหารบริษัทหรือเป็นเพียงกรรมการคนหนึ่งในคณะกรรมการบริหารบริษัทก็ได้ กรณีที่กรรมการผู้จัดการเป็นประธานกรรมการบริหารบริษัทจะมีการแต่งตั้งผู้อำนวยการโรงพยาบาลเพิ่มอีกหนึ่งระดับ หากกรรมการผู้จัดการเป็นเพียงกรรมการในคณะกรรมการบริหารบริษัท ก็อาจจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลไปพร้อมๆกัน ดังแผนภาพที่ 3

แผนภาพที่ 3 โครงสร้างของการบริหารโรงพยาบาล



หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลระดับบริหาร

พยาบาลบริหารในที่นี้จะหมายถึง ผู้บริหารการพยาบาล ผู้ตรวจการพยาบาล ผู้จัดการพยาบาล หัวหน้าแผนก และรองหัวหน้าแผนก

หน้าที่ของผู้บริหารการพยาบาล

กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข (2539: 38-41) ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งของผู้บริหารการพยาบาล ไว้ดังนี้คือ

ผู้บริหารการพยาบาล ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารระดับสูงสุดของการปฏิบัติงานการพยาบาล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภาระกิจหลัก 3 ด้าน คือ การบริหาร ด้านการบริการ และด้านวิชาการ

บทบาทด้านบริหาร ได้แก่ กำหนดปรัชญา วัตถุประสงค์ นโยบายที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงพยาบาล กำหนดโครงสร้างขององค์กร กำหนดสายงานบังคับบัญชา กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในสายงานการพยาบาล ควบคุมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้

บทบาทด้านวิชาการ ได้แก่ การจัดทำมาตรฐานการพยาบาล จัดทำคู่มือต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ดำเนินการฝึกอบรมและฟื้นฟูความรู้ด้านวิชาการให้แก่บุคลากรทางการพยาบาล เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและก่อให้เกิดคุณภาพการพยาบาลที่ดี

บทบาทด้านการบริการ ได้แก่ การจัดระบบการบริการพยาบาล การเตรียมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน การคัดกรองผู้ป่วยและการรายงานแพทย์ การให้บริการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดคุณภาพการพยาบาลที่ดี โดยได้รับความพึงพอใจทั้งผู้รับบริการ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

หน้าที่ของผู้ตรวจการพยาบาล

ผู้ตรวจการพยาบาล ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารระดับสูงสุดของการปฏิบัติงานการพยาบาลในองค์กร นำนโยบายต่างๆ ของผู้บริหารมาสู่แผนกปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มงานการพยาบาลและโรงพยาบาล (กนกพรณ ลีลาเลิศ อ้างถึงใน สมพิศ จันทราเรืองฤทธิ์ 2550: 11)

บทบาทด้านบริหาร ได้แก่การร่วมวางแผนงานระดับนโยบายกับหัวหน้างานพยาบาลผู้บริหารการพยาบาลและผู้อำนวยการโรงพยาบาล ควบคุมกำกับงานให้เป็นไปตามนโยบาย

กฎระเบียบ ตัดสินใจสั่งการในการแก้ไขปัญหาทางการแพทย์ที่เกิดขึ้นอย่างปัจจุบันทันด่วน เช่น อัตราค่าจ้างไม่เหมาะสม หรือเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

บทบาทด้านวิชาการ ได้แก่การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาลให้เป็นไปตามหลักวิชาการและทฤษฎีต่างๆ ส่งเสริมพัฒนางานและบุคลากร ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ปรับปรุงมาตรฐานการพยาบาล สนับสนุนให้มีการให้ความแก่ผู้ป่วยและญาติ

บทบาทด้านบริการ ได้แก่ควบคุมการพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานการพยาบาลที่กำหนดไว้ ตรวจสอบผู้ป่วย วิเคราะห์ปัญหา วางแผนป้องกัน ตัดสินใจสั่งการเกี่ยวกับผู้ป่วยวิกฤติได้อย่างทันท่วงที ให้คำแนะนำในการวางแผนการให้การพยาบาล หรือหาวิธีการพัฒนาการบริการพยาบาล

หน้าที่ของผู้จัดการพยาบาล

ผู้จัดการพยาบาล ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารระดับกลางของงานปฏิบัติงานการพยาบาล ในองค์กร นำนโยบายต่างๆ ของผู้บริหารมาสู่แผนปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มงานการพยาบาลและโรงพยาบาล

บทบาทด้านบริหาร ได้แก่ การนำปรัชญา วัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมายของสายงานพยาบาลและโรงพยาบาลมาจัดการวางแผนเพื่อให้หัวหน้าแผนกปฏิบัติงานตามระเบียบที่กำหนดไว้ ติดตาม กำกับ ควบคุม ให้คำปรึกษาในด้านการบริหารงานต่างๆ

บทบาทด้านวิชาการ ได้แก่ร่วมจัดทำมาตรฐานการพยาบาลคู่มือต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ช่วยในการฝึกอบรมและฟื้นฟูความรู้ด้านวิชาการให้แก่บุคลากรทางการแพทย์เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และก่อให้เกิดคุณภาพการพยาบาลที่ดี

บทบาทด้านบริการได้แก่ร่วมจัดระบบการบริการพยาบาล การเตรียมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน การคัดกรองผู้ป่วยและการรายงานแพทย์การให้บริการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดคุณภาพการพยาบาลที่ดีโดยได้รับความพึงพอใจทั้งผู้รับบริการ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน

หน้าที่ของหัวหน้าแผนก

กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข (2539: 38-41) ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งของหัวหน้าแผนกดังนี้

หัวหน้าแผนกทำหน้าที่เป็นผู้บริหารระดับต้นของการปฏิบัติงานการพยาบาลในแผนก

ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มงานการพยาบาลและโรงพยาบาล นอกจากนี้ยังทำหน้าที่บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ทุกระดับในแผนกที่รับผิดชอบ ตามอำนาจที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร โดยมีภารกิจหลัก คือ การบริหาร การบริการ และวิชาการ ในแผนกเพื่อให้ผู้ปฏิบัติการพยาบาลแต่ละบุคคลปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย รวมถึงการเป็นผู้นำในการปฏิบัติการพยาบาล ให้คำปรึกษา และการวินิจฉัยสั่งการ โดยเฉพาะในกรณีที่ผู้ปฏิบัติการไม่สามารถแก้ปัญหาได้

บทบาทด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารงานเพื่อการส่งเสริมคุณภาพการบริการในแผนก กำหนดมาตรฐานการบริการหรือแนวทางปฏิบัติการพยาบาลในแผนก ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ ให้การพยาบาลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการพยาบาล จัดระบบการพยาบาลในแผนก การจัดอัตรากำลัง กำหนดและควบคุม กำกับให้ผู้ปฏิบัติงานให้การพยาบาลตามกระบวนการพยาบาล และแผนการพยาบาลที่ได้วางไว้ รวมถึงการติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงาน

บทบาทด้านวิชาการ ได้แก่ การทำหน้าที่ในการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ และบุคลากรใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ดำเนินการอบรมฟื้นฟูวิชาการแก่เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์และศึกษาปัญหาต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขงานบริการให้มีประสิทธิภาพ จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติการพยาบาล สำหรับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความรู้และทักษะที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

บทบาทด้านบริการ ได้แก่ การใช้ความรู้ความชำนาญด้านคลินิกในการให้การพยาบาล โดยตรงต่อผู้ป่วย ใช้ทักษะการประเมินเพื่อนำไปสู่การวางแผนและการให้การพยาบาลแบบองค์รวม มีส่วนในการสร้าง และใช้มาตรฐานในการควบคุมการพยาบาลจัดระบบและดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยเมื่อเกิด ภาวะฉุกเฉิน จัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็น เป็นผู้นำในการประชุม การปรึกษา ตรวจสอบผู้ป่วยกับทีมในหน่วยงาน ติดตามประเมินผลและประสานงานหรือเป็นสื่อกลางในการติดต่อกับแพทย์ และทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง

หน้าที่ของรองหัวหน้าแผนก

รองหัวหน้าแผนก ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารระดับต้นของการปฏิบัติงานการพยาบาลในแผนกให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มงานการพยาบาลและโรงพยาบาล นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ช่วยในดูแล เจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติงานของแผนกที่รับผิดชอบ ตามอำนาจที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าแผนก โดยมีภารกิจคือ การช่วยงานบริหาร การบริการ และวิชาการ ในแผนกเพื่อให้ผู้ปฏิบัติการพยาบาลแต่ละบุคคลปฏิบัติในแผนก รวมถึงการเป็นต้นแบบในการปฏิบัติการพยาบาล ช่วยให้

คำปรึกษาและช่วยการวินิจฉัยสั่งการ โดยเฉพาะกรณีที่อยู่ปฏิบัติกรไม่สามารถแก้ปัญหาได้

บทบาทด้านการบริหาร ได้แก่ช่วยการบริหารงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพการบริการในแผนก นำมาตรฐานการบริการหรือแนวทางปฏิบัติการพยาบาลมาปฏิบัติในแผนกช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานในแผนกรับผิดชอบได้ ให้การพยาบาลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการพยาบาล ช่วยดูแลแผนกในเรื่องอัตรากำลังในการปฏิบัติงานแต่ละวัน คอยกำกับให้ผู้ปฏิบัติงานในแผนกให้การพยาบาลตาม กระบวนการพยาบาลและแผนการพยาบาลที่ได้วางไว้ รวมถึงการติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในแผนก

บทบาทด้านวิชาการ ได้แก่ ทำหน้าที่ในการช่วยปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่และบุคลากรใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ช่วยในการอบรมฟื้นฟูวิชาการแก่เจ้าหน้าที่ ศึกษาปัญหาต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขงานบริการให้มีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความรู้และทักษะที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

บทบาทด้านบริการ ได้แก่ การใช้ความรู้ความชำนาญด้านคลินิกในการให้การพยาบาล โดยตรงต่อผู้ป่วย ใช้ทักษะการประเมินเพื่อนำไปสู่การวางแผน และการให้การพยาบาลมีส่วนในการสร้าง และใช้มาตรฐานในการควบคุมการพยาบาล ให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน จัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็น ตรวจสอบผู้ป่วยกับทีมในหน่วยงาน ติดตามประเมินผล และประสานงานหรือเป็นสื่อกลางในการติดต่อกับแพทย์และทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง

จากหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลระดับบริหารจะเห็นได้ว่าพยาบาลระดับบริหารมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นบุคคลที่คอยกระตุ้นส่งเสริมและกำกับงานการพยาบาลให้มีคุณภาพการบริการที่ดี ดังนั้นเราควรจะต้องมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพยาบาลระดับบริหารต่อไปว่าปัจจัยที่มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

งานวิจัยต่างประเทศ

Henderson (1995: 45-51) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจกับประสิทธิผลภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลในสหรัฐอเมริกาโดยใช้ประสิทธิผลภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Freud ซึ่งกล่าวถึงการมีความรู้ด้านการบริหารทั่วไป การพยาบาล การมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การยึดองค์กรเป็นหลัก การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การรักษาสัมพันธภาพกับทีมแพทย์ การมีความยืดหยุ่นและการเจรจาต่อรอง ซึ่งผลการวิจัยไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจต่างกัน โดย Henderson ได้ให้ความเห็นว่าระยะห่างของช่วงคะแนนประสิทธิผลภาวะผู้นำของกลุ่ม

ตัวอย่างมีน้อยเกินไป

Turner CA (1996: 89) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจขั้นพื้นฐาน คือความต้องการอำนาจ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการพวกพ้องกับประสิทธิภาพของการบริหาร งานของผู้บัญชาการเรือรบพบว่า กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้าที่มีความต้องการอำนาจสูงและความต้องการมีพวกพ้องต่ำ จะรับรู้เกี่ยวกับกฎการทำงานได้ดีกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้าที่มีความต้องการอำนาจสูงและความต้องการมีพวกพ้องสูง ในขณะที่กลุ่มหลังมีความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันมากกว่ากลุ่มแรก

Howse, Ena Louise. (2005: 110) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจของพยาบาลบริหารระดับกลาง ในการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกี่ยวกับหน้าที่ในการทำงาน พบว่า บรรยากาศขององค์กร ความเชื่อมั่นในตนเองและหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลต่อการต่อการแลกเปลี่ยนความรู้

Awases, Magdalene Hilda. (2006: 78) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลพบว่า การได้รับการยอมรับ มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

Baucum, Cheryl L., (2009: 122) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจภายในของผู้นำและประสิทธิภาพของงานพบว่า มีความสัมพันธ์กัน และพบว่าความเครียดที่เกิดจากการทำงานรายได้ ก็ส่งผลให้ผู้นำลาออกได้เช่นกัน

Christian University of Thailand

งานวิจัยในประเทศ

ประทีน หงษ์แก้ว (2543: 66-67) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารโรงแรม โดยได้สอบถามจากบุคลากรระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไปทำงานในโรงแรมที่มีห้องพักตั้งแต่ 130 ห้องขึ้นไป จำนวน 150 คน พบว่า

1. ค่าตอบแทน นโยบายการบริหาร การได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่
2. การได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ความประสบความสำเร็จในงาน การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญและท้าทายความสามารถ การได้ทำงานอย่างอิสระ และการมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริหาร

3. ผู้บริหารโรงแรมมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ไพศาล อานามวัฒน์ (2543: 5, 111-115) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมุ่งศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียนและศาสนา กับทฤษฎีแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ใน

ระดับมากโดยพิจารณาในรายด้าน พบว่าครูให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารน้อยที่สุด และมีระดับจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนค่อนข้างต่ำ และจากการวิจัยเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยจำแนก ตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน และศาสนา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แทบทุกด้าน และครูที่นับถือศาสนาแตกต่างกัน คือนับถือศาสนาคริสต์ และผู้ไม่นับถือศาสนาคริสต์ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อรุณศรี ดันติวารภรณ์ (2543: 110) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยกลุ่มงานการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกองโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค 308 คน พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการบริหารงาน คือการได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การได้รับความก้าวหน้า เงินเดือน และสวัสดิการ

ปิยวดี สอนสิงห์(2546: 89-101) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานบริษัทผู้ทศร์เทล (ประเทศไทย) จำกัด ในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับที่ดีมาก แต่มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจในระดับมากคือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน เพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหาร และด้านค่าตอบแทน

ขวัญราตรี ไชยแสง (2544: 63) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสำเร็จและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

รัตนา ดวงฤดีสวัสดิ์ (2544: 83-87) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับความสามารถในการบริหารคุณภาพโดยรวม และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความสามารถในการบริหารคุณภาพโดยรวมของพยาบาลหัวหน้าแผนก พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับความสามารถในการบริหารคุณภาพโดยรวมซึ่งได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รวมถึงความรับผิดชอบ

สมพิศ การดำรง (2544: 77) ศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิผลภาวะผู้นำของพยาบาล

หัวหน้าหอผู้ป่วย โดยประชากรเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 171 คน จากโรงพยาบาลขนาด 90 เตียง ขึ้นไปในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ทฤษฎีของแมคคิแลนค์ ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย มีลักษณะแรงจูงใจทางด้านอำนาจเพื่อตนเองปานกลาง ด้านอำนาจเพื่อสังคมต่ำ และด้านการเป็นพวกพ้องสูง และสามารถจัดกลุ่มตามลักษณะเด่นได้ 4 กลุ่มคือ (1) กลุ่มผู้มีแรงจูงใจด้านการเป็นพวกพ้อง ร้อยละ 55.56 (2) กลุ่มผู้ที่ไม่ใช้แรงจูงใจด้านใดเด่น ร้อยละ 38.01 (3) กลุ่มผู้มีแรงจูงใจด้านอำนาจเพื่อตนเอง ร้อยละ 5.26 และ (4) กลุ่มผู้มีแรงจูงใจด้านอำนาจเพื่อตนเองและเพื่อสังคมเท่ากัน (ร้อยละ 1.17)

2. ประสิทธิภาพภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ไม่มีความแตกต่างในระหว่างกลุ่มผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจเด่นต่างกัน

บรรลือ ดอกเตย (2545: 71-72) ศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจำนวน 107 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานวิชาการและปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความต้องการความก้าวหน้าและด้านความต้องการความสัมพันธ์ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความก้าวหน้าสูงสุด รองลงมาคือปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์

ไกลวัลย์ เจตนาอนุศาสน์ (2545: 83) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์ค คิงส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง พบว่าพนักงานพอใจในการที่จะทำงานในเรื่องเกี่ยวกับนโยบายที่ลดความซ้ำซ้อนของงาน สามารถทำงานได้สะดวกขึ้น และมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในเกณฑ์ดี มีสภาพการทำงานที่มีระบบรักษาความปลอดภัยอยู่ในระดับมาตรฐานที่น่าพอใจ แต่ยังคงขาดเรื่องความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งถ้าปรับปรุงข้อบกพร่องได้ เช่น จ้างพนักงานเป็นรายเดือนมากขึ้น หรือมีขั้นตอนการรับและการปลดออกที่ชัดเจน จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีมากขึ้น

เกษสุดา ต้นซุน (2545:76) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพยาบาล พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพวกพยาบาล ได้แก่ ลักษณะงานบรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกันเพื่อนร่วมงาน

จิรติดา ถิมมหาคุณ (2546:70) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมความเป็นผู้นำของพยาบาลหัวหน้าแผนก กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในอาชีพ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและความรับผิดชอบตามลำดับ และพบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

วนิดา เกิดศิริ (2549: 56) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จมีค่าเฉลี่ย 3.89 ด้านความรับผิดชอบค่าเฉลี่ย 3.80 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านลักษณะงานค่าเฉลี่ย 3.60 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานค่าเฉลี่ย 3.25 ตามลำดับ

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland) ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) และทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) โดยแรงจูงใจที่ได้จากการสังเคราะห์ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจที่เป็นความต้องการของมนุษย์ที่กระตุ้นให้อยากทำงานมากที่สุดมี 3 ด้าน คือ (1) ด้านความต้องการของบุคคล ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การได้รับการยอมรับ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับการยกย่อง (2) ด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ หน้าที่ความรับผิดชอบ รายได้สวัสดิการ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และ (3) ด้านบรรยากาศขององค์กร ได้แก่ การไว้วางใจ ความสนใจความรู้สึก การทำงานเป็นทีม และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่คาดว่าจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการบริหาร ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในอาชีพ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับความ สามารถในการบริหารคุณภาพ ซึ่งได้แก่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชารวมถึงความรับผิดชอบ นอกจากนี้การได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ความประสบความสำเร็จในงาน การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญและท้าทายความสามารถ การได้ทำงานอย่างอิสระและการมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริหาร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารในโรงพยาบาลเอกชน (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการบริหาร ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพสมรส (3) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร ด้านความต้องการของบุคคลเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร ด้านความพึงพอใจในงานเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร ด้านบรรยากาศขององค์กรเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการดำเนินการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research)

ประชากร

ประชากรได้แก่พยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 2,904 คน ที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนที่มีจำนวน 51 แห่งขึ้นไปรวมทั้งหมด 70 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Taro Yamane (Yamane, 1973: 1088-1089) ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.1

จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการการเลือกแบบสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นในโรงพยาบาลเอกชน โดยแบ่งเป็นโรงพยาบาลขนาดเล็ก โรงพยาบาลขนาดกลางและโรงพยาบาลขนาดใหญ่ โดยใช้ตารางของ Yamane ($e = 0.1$) ได้กลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงกลุ่มตัวอย่าง

โรงพยาบาล	จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	กลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บได้ (คน)	ร้อยละ
ขนาดเล็ก (51-100 เตียง)	605	91	84	92.30
ขนาดกลาง (101-250 เตียง)	1,160	94	76	80.85
ขนาดใหญ่ (> 250 เตียง)	1,139	94	64	68.08
รวม	2,904	279	224	80.29

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น 1 ฉบับ โดยประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบบันทึกปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการบริหาร ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส เป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของนักทฤษฎีแรงจูงใจ และ ตามแนวคิดแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับผู้บริหารโรงพยาบาล ประกอบด้วย คำถาม 3 ด้านด้วยกันคือ

1. ความต้องการของบุคคล
 - ความเชื่อมั่นในตนเอง
 - การได้รับการยอมรับ
 - การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - การได้รับการยกย่อง
2. ความพึงพอใจในงาน
 - หน้าที่รับผิดชอบ
 - รายได้
 - สวัสดิการ
 - ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ
3. บรรยากาศขององค์กร

- การไว้วางใจ
- ความสนใจความรู้สึก
- การทำงานเป็นทีม
- ผู้บังคับบัญชา

ลักษณะของคำตอบเป็นมาตราการประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ

1	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด
2	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย
3	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
4	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก
5	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

การจัดระดับการประมาณค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็น 3 ระดับ โดยในแต่ละระดับชั้นมีค่าห่างกัน 1.33 ดังนี้

1.00 - 2.32	มีค่าเท่ากับ	ต่ำ
2.33 - 3.65	มีค่าเท่ากับ	ปานกลาง
3.66 - 5.00	มีค่าเท่ากับ	สูง

โดยใช้เกณฑ์การแบ่งความกว้างของช่วงระดับคะแนนจาก Daniel (1995: 19) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนนในแต่ละระดับ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การหาค่าความตรงตามเนื้อหา

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และความครอบคลุมตามเนื้อหาโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารภาครัฐและเอกชน การพยาบาลระดับบริหาร

และการวิจัย จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

- | | |
|---|--------|
| 1. อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารภาครัฐและเอกชน | 1 ท่าน |
| 2. อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ | 1 ท่าน |
| 3. พยาบาลระดับบริหาร | 3 ท่าน |

จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามทฤษฎี หากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ
 กระทบกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา
 ความตรงเป็นรายข้อ โดยมีการกำหนดค่า IOC เท่ากับ .80

การหาค่าความเชื่อมั่น

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขให้ชัดเจนด้านเนื้อหาและความเหมาะสม
 ด้านภาษา แล้วนำไปทดลองใช้กับพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่
 โรงพยาบาลกรุงเทพพญาจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่า
 สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha theory) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของ
 แบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชนได้เท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยมี
 ขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียนเพื่อขออนุญาต
 เก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเอกชนจำนวน 12 แห่ง
2. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลได้ ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้น
 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยกับผู้อำนวยการ โรงพยาบาล และกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสุ่ม
 โดยขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม โดยชี้แจงถึงรายละเอียดในการ
 พิทักษ์สิทธิ์ให้กลุ่มตัวอย่างทราบ
3. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในช่วงเดือน พฤศจิกายน ถึง ธันวาคม 2552
4. เมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาค
 ณะแนตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้วนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ มีการวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic)

1.1 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงมาตรฐาน

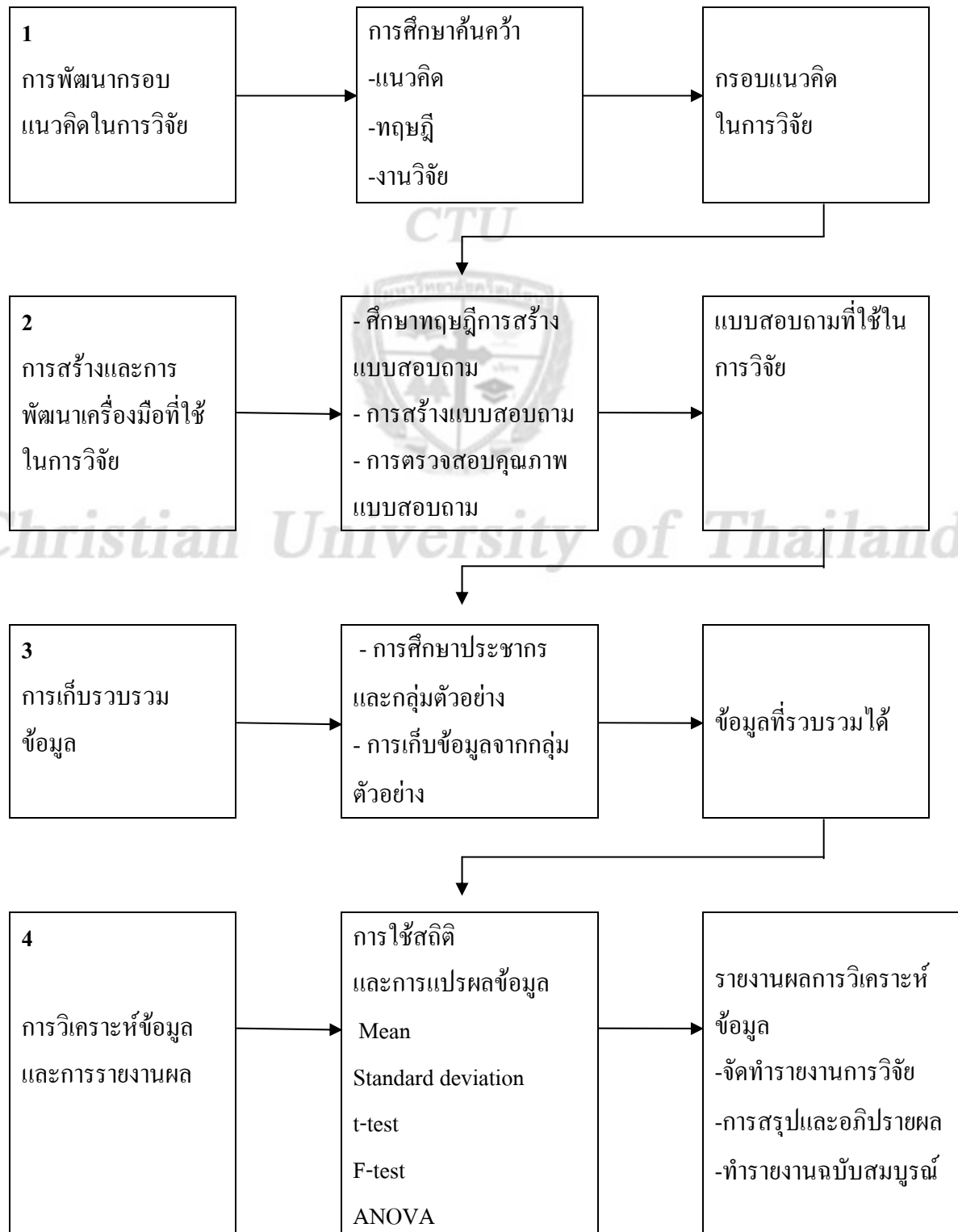
1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการของบุคคล ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศขององค์กร วิเคราะห์โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน

2. สถิติเชิงวิเคราะห์ (Analysis statistic)

การวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้านเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการบริหาร ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการของบุคคล ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศขององค์กร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ t - test, F-test , ANOVA (Analysis of variance) และเมื่อพบความแตกต่าง จะนำผลไปวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบหาคู่เฉลี่ยที่แตกต่างกัน

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

แผนภาพที่ 4 ขั้นตอนการวิจัย



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน โดยทำการศึกษากับพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยได้มีการส่งแบบสอบถามทั้งหมด 300 ฉบับ โดยต้องการกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 279 คน และได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 224 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 80.29 ของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ผลการวิจัยนำเสนอด้วยตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลเอกชน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการบริหาร ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส

ข้อมูลส่วนบุคคล	ภาพรวม		เล็ก		กลาง		ใหญ่	
	จำนวน (n = 224)	ร้อยละ	จำนวน (n = 84)	ร้อยละ	จำนวน (n = 76)	ร้อยละ	จำนวน (n = 64)	ร้อยละ
เพศ								
หญิง	209	93.30	82	97.62	62	81.58	63	98.44
ชาย	15	6.70	2	2.38	14	18.42	1	1.56
อายุ								
35 ปี ลงไป	72	32.14	29	34.52	32	42.11	9	14.06
36 – 45 ปี	99	44.20	37	44.04	32	42.11	32	50.00
46 ปีขึ้นไป	53	23.66	18	31.42	12	15.78	23	35.94
ระดับการศึกษา								
ปริญญาตรี	161	71.88	70	83.33	56	73.68	35	54.69
สูงกว่าปริญญาตรี	63	28.12	14	16.67	20	26.32	29	45.31

ตารางที่ 2 (ต่อ) จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลเอกชน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการบริหาร ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส

ข้อมูลส่วนบุคคล	โรงพยาบาลภาพรวม		โรงพยาบาลขนาดเล็ก		โรงพยาบาลขนาดกลาง		โรงพยาบาลขนาดใหญ่	
	จำนวน (n = 224)	ร้อยละ	จำนวน (n = 84)	ร้อยละ	จำนวน (n = 76)	ร้อยละ	จำนวน (n = 64)	ร้อยละ
ระดับการบริหาร								
ผู้บริหารโรงพยาบาล	15	6.70	3	3.57	7	9.21	5	7.81
ผู้ตรวจการ	24	10.71	6	7.14	10	13.16	8	12.50
ผู้จัดการ	33	14.73	9	10.71	6	7.90	18	28.12
หัวหน้าแผนก	117	52.23	53	63.10	40	52.63	25	39.07
รองหัวหน้าแผนก	35	15.63	13	15.48	13	17.10	8	12.50
ประสบการณ์การทำงาน								
0- 3 ปี	51	22.77	18	21.43	17	22.37	17	26.57
4 - 6 ปี	46	20.54	14	16.67	22	28.95	10	15.62
7 - 9 ปี	35	15.62	16	19.05	12	15.79	7	10.94
10 ปีขึ้นไป	92	41.07	36	42.85	25	32.89	30	46.87

ตารางที่ 2 (ต่อ) จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลเอกชน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการบริหาร ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส

ข้อมูลส่วนบุคคล	โรงพยาบาลภาพรวม		โรงพยาบาลขนาดเล็ก		โรงพยาบาลขนาดกลาง		โรงพยาบาลขนาดใหญ่	
	จำนวน (n = 224)	ร้อยละ	จำนวน (n = 84)	ร้อยละ	จำนวน (n = 76)	ร้อยละ	จำนวน (n = 64)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส								
โสด	89	39.73	26	30.95	38	50.00	23	35.94
สมรส	121	54.02	53	63.10	32	42.10	38	59.37
หย่า/หม้าย	12	5.36	4	4.76	6	7.90	2	3.12
อื่นๆ (แยกกันอยู่)	2	.89	1	1.19	0	0	1	1.57

หมายเหตุ ได้มีการปรับระดับของข้อมูลส่วนบุคคลจากแบบสอบถาม ในส่วนของช่วงอายุจาก 6 ระดับเป็น 3 ระดับ, ระดับการศึกษา จาก 4 ระดับเป็น 2 ระดับ และระดับการบริหารจาก 6 ระดับเป็น 5 ระดับ ตามตารางการวิจัยเพื่อให้ข้อมูลมีปริมาณเพียงพอในการนำมาวิเคราะห์

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลเอกชนในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.20 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 71.88 ระดับการบริหารส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าแผนก คิดเป็นร้อยละ 52.33 มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.07 และมีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.02

กลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.04 มีระดับ

การศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 83.33 ระดับการบริหารส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า คิดเป็นร้อยละ 63.10 มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.85 และมีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.10

กลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 35 ปีลงไป และ ช่วง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.11 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.68 ระดับการบริหารส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าแผนก คิดเป็นร้อยละ 52.63 มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.89 และมีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00

กลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.69 ระดับการบริหารส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าแผนก คิดเป็นร้อยละ 39.07 มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.87 และมีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.37

ส่วนที่ 2: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร

ตารางที่ 3 ภาพรวมของ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชนในภาพรวม (n = 224)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการของบุคคล	3.72	.46	สูง
1. ท่านสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	3.79	.65	สูง
2. ท่านได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารงาน	3.58	.73	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.84	.64	สูง
4. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.81	.64	สูง
5. ท่านได้รับมอบหมายงานให้ทำงานที่ยากและท้าทาย	3.79	.60	สูง
ความสามารถ			
6. ท่านได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน	3.66	.63	สูง
7. ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	3.57	.87	ปานกลาง
8. ท่านทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน	3.71	.62	สูง
ด้านความพึงพอใจในงาน	3.44	.53	ปานกลาง

ตารางที่ 3 (ต่อ) ภาพรวมของ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชนในภาพรวม (n = 224)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
9. หน้าที่ที่รับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร	3.99	.62	สูง
10. ท่านสามารถแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้	3.91	.63	สูง
11. ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกภูมิใจ	3.96	.64	สูง
12. ท่านได้รับการร้องขอให้ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์กร	3.65	.71	ปานกลาง
13. ท่านได้รับเลือกเป็นตัวแทนของโรงพยาบาลเข้าร่วมการสัมมนา	3.39	.78	ปานกลาง
14. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยลำดับ	3.39	.86	ปานกลาง
15. ท่านคิดว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ขององค์กรมีความเหมาะสม	3.33	.84	ปานกลาง
16. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.17	.85	ปานกลาง
17. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ	3.14	.86	ปานกลาง
18. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับสถานะค่าครองชีพ	3.05	.81	ปานกลาง
19. เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับที่เทียบเคียงกับโรงพยาบาลเอกชนอื่นๆ	3.05	.82	ปานกลาง
20. การปรับอัตราเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและมีการพิจารณาอย่างยุติธรรม	3.22	.79	ปานกลาง
ด้านบรรยากาศขององค์กร	3.73	.49	สูง
21. ท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบภาระกิจที่สำคัญๆ ของโรงพยาบาล	3.57	.77	ปานกลาง
22. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน	3.67	.77	สูง
23. ท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.76	.73	สูง
24. ผู้บังคับบัญชาให้ท่านเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่สำคัญขององค์กร	3.63	.67	ปานกลาง
25. ท่านได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.73	.65	สูง

ตารางที่ 3 (ต่อ) ภาพรวมของ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชนในภาพรวม (n = 224)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.71	.65	สูง
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย	3.79	.66	สูง
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความชัดเจนในการสั่งการ	3.53	.74	ปานกลาง
29. ท่านได้รับความห่วงใยจากผู้บังคับบัญชา	3.56	.83	ปานกลาง
30. ท่านมีความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา	3.66	.80	ปานกลาง
31. ท่านได้รับการไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน	3.81	.59	สูง
32. ท่านได้รับความห่วงใยจากเพื่อนร่วมงาน	3.76	.65	สูง
33. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.82	.63	สูง
34. เมื่อโรงพยาบาลของท่านประสบความสำเร็จพนักงานทุกระดับจะมีความรู้สึกภูมิใจ	3.97	.73	สูง
35. องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับทั่วไป	3.92	.72	สูง
เฉลี่ย	3.62	.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3.62 (S.D. = .43) เมื่อแยกตามรายด้านพบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการของบุคคลอยู่ในระดับสูง 3.72 (S.D. = .46) ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง 3.44 (S.D. = .53) และด้านบรรยากาศขององค์กรอยู่ในระดับสูง 3.72 (S.D. = .49)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก (n = 84)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการของบุคคล	3.65	0.65	ปานกลาง
1. ท่านสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	3.70	0.65	สูง
2. ท่านได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารงาน	3.48	0.72	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.63	สูง
4. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.75	0.67	สูง
5. ท่านได้รับมอบหมายงานให้ทำงานที่ยากและท้าทาย	3.70	0.62	สูง
ความสามารถ			
6. ท่านได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.65	ปานกลาง
7. ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	3.48	0.63	ปานกลาง
8. ท่านทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน	3.65	0.61	ปานกลาง
ด้านความพึงพอใจในงาน	3.03	0.76	ปานกลาง
9. หน้าที่ที่รับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร	4.05	0.60	สูง
10. ท่านสามารถแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้	3.85	0.70	สูง
11. ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกภูมิใจ	3.88	0.63	สูง
12. ท่านได้รับการร้องขอให้ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่างๆ	3.56	0.73	ปานกลาง
ขององค์กร			
13. ท่านได้รับเลือกเป็นตัวแทนของโรงพยาบาลเข้าร่วมการ	3.27	0.73	ปานกลาง
สัมมนา			
14. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยลำดับ	3.27	0.83	ปานกลาง
15. ท่านคิดว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ขององค์กรมี	3.11	0.81	ปานกลาง
ความเหมาะสม			
16. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.95	0.79	ปานกลาง
17. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ	2.89	0.85	ปานกลาง
18. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาวะค่าครองชีพ	2.82	0.82	ปานกลาง
19. เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับที่เทียบเคียงกับโรงพยาบาล	2.94	0.70	ปานกลาง
เอกชนอื่นๆ			

ตารางที่ 4 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลระดับบริหารกลุ่ม โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
20. การปรับอัตราเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและมีการพิจารณาอย่างยุติธรรม	3.05	0.76	ปานกลาง
ด้านบรรยากาศขององค์กร	3.66	0.69	ปานกลาง
21. ท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบภาระกิจที่สำคัญๆ ของโรงพยาบาล	3.49	0.65	ปานกลาง
22. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน	3.65	0.69	ปานกลาง
23. ท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.70	0.74	สูง
24. ผู้บังคับบัญชาให้ท่านเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่สำคัญขององค์กร	3.55	0.65	ปานกลาง
25. ท่านได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.69	0.64	สูง
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.67	0.63	ปานกลาง
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย	3.81	0.63	สูง
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความชัดเจนในการสั่งการ	3.44	0.77	ปานกลาง
29. ท่านได้รับความห่วงใยจากผู้บังคับบัญชา	3.43	0.90	ปานกลาง
30. ท่านมีความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา	3.57	0.83	ปานกลาง
31. ท่านได้รับการไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน	3.85	0.53	สูง
32. ท่านได้รับความห่วงใยจากเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.62	ปานกลาง
33. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.64	สูง
34. เมื่อโรงพยาบาลของท่านประสบความสำเร็จพนักงานทุกระดับจะมีความรู้สึกภูมิใจ	3.81	0.74	สูง
35. องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับทั่วไป	3.77	0.70	สูง
เฉลี่ย	3.54	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก อยู่ในระดับปานกลาง 3.54 (S.D. = 0.70) เมื่อแยกตามรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง 3.65 (S.D. = 0.65) ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง 3.03 (S.D. = 0.76) และด้านบรรยากาศขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 3.66 (S.D. = 0.69)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลาง (n = 76)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการของบุคคล	3.75	0.74	สูง
1. ท่านสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	3.79	0.74	สูง
2. ท่านได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารงาน	3.59	0.79	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.71	สูง
4. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.84	0.65	สูง
5. ท่านได้รับมอบหมายงานให้ทำงานที่ยากและท้าทาย	3.83	0.70	สูง
ความสามารถ			
6. ท่านได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.69	สูง
7. ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	3.66	0.87	ปานกลาง
8. ท่านทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน	3.78	0.78	สูง
ด้านความพึงพอใจในงาน	3.49	0.74	ปานกลาง
9. หน้าที่ที่รับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร	3.91	0.64	สูง
10. ท่านสามารถแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้	3.92	0.63	สูง
11. ท่านมีโอกาสดำเนินงานที่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกรักภูมิใจ	4.08	0.67	สูง
12. ท่านได้รับการร้องขอให้ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่างๆ	3.76	0.71	สูง
ขององค์กร			
13. ท่านได้รับเลือกเป็นตัวแทนของโรงพยาบาลเข้าร่วมการสัมมนา	3.47	0.84	ปานกลาง
14. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยลำดับ	3.50	0.90	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารกลุ่ม โรงพยาบาลเอกชนขนาดกลาง (n = 76)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
15. ท่านคิดว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ขององค์กรมีความเหมาะสม	3.37	0.78	ปานกลาง
16. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.24	0.81	ปานกลาง
17. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ	3.17	0.74	ปานกลาง
18. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับสถานะค่าครองชีพ	3.07	0.68	ปานกลาง
19. เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับที่เทียบเคียงกับโรงพยาบาลเอกชนอื่นๆ	2.99	0.77	ปานกลาง
20. การปรับอัตราเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาอย่างยุติธรรม	3.44	0.74	ปานกลาง
ด้านบรรยากาศขององค์กร	3.74	0.78	สูง
21. ท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบภาระกิจที่สำคัญๆของโรงพยาบาล	3.68	0.87	สูง
22. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน	3.67	0.91	ปานกลาง
23. ท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.76	0.83	สูง
24. ผู้บังคับบัญชาให้ท่านเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่สำคัญขององค์กร	3.72	0.72	สูง
25. ท่านได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.72	0.76	สูง
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.70	0.78	สูง
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย	3.74	0.82	สูง
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความชัดเจนในการสั่งการ	3.61	0.73	ปานกลาง
29. ท่านได้รับความห่วงใยจากผู้บังคับบัญชา	3.64	0.78	ปานกลาง
30. ท่านมีความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา	3.68	0.80	สูง
31. ท่านได้รับการไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน	3.70	0.71	สูง
32. ท่านได้รับความห่วงใยจากเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.74	สูง

ตารางที่ 5 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลาง (n = 76)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
33. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.67	สูง
34. เมื่อโรงพยาบาลของท่านประสบความสำเร็จพนักงานทุกระดับจะมีความรู้สึกรักภูมิใจ	4.00	0.78	สูง
35. องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับทั่วไป	3.93	0.83	สูง
เฉลี่ย	3.66	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยแรงงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางอยู่ในระดับปานกลาง 3.66 (S.D. = 0.76) เมื่อแยกตามรายด้านพบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการของบุคคล อยู่ในระดับสูง 3.75 (S.D. = 0.74) ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง 3.49 (S.D. = 0.74) และด้านบรรยากาศขององค์กรอยู่ในระดับสูง 3.74 (S.D. = 0.78)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ (n = 64)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความต้องการของบุคคล	3.84	0.61	สูง
1. ท่านสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	3.97	0.57	สูง
2. ท่านได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารงาน	3.76	0.71	สูง
3. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.62	สูง
4. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.93	0.61	สูง
5. ท่านได้รับมอบหมายงานให้ทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถ	3.91	0.48	สูง
6. ท่านได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.60	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ (n = 64)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
7. ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	3.69	0.67	สูง
8. ท่านทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน	3.82	0.60	สูง
ด้านความพึงพอใจในงาน	3.60	0.79	ปานกลาง
9. หน้าที่ที่รับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร	4.03	0.62	สูง
10. ท่านสามารถแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้	3.99	0.53	สูง
11. ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกรักภูมิใจ	3.97	0.65	สูง
12. ท่านได้รับการร้องขอให้ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่างๆขององค์กร	3.68	0.70	สูง
13. ท่านได้รับเลือกเป็นตัวแทนของโรงพยาบาลเข้าร่วมการสัมมนา	3.50	0.78	ปานกลาง
14. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยลำดับ	3.47	0.87	ปานกลาง
15. ท่านคิดว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ขององค์กรมีความเหมาะสม	3.63	0.86	ปานกลาง
16. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.44	0.90	ปานกลาง
17. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ	3.47	0.91	ปานกลาง
18. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาวะค่าครองชีพ	3.34	0.84	ปานกลาง
19. เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับที่เทียบเคียงกับโรงพยาบาลเอกชนอื่นๆ	3.29	0.96	ปานกลาง
20. การปรับอัตราเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาอย่างยุติธรรม	3.35	0.88	ปานกลาง
ด้านบรรยากาศขององค์กร	3.76	0.64	สูง
21. ท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบภาระกิจที่สำคัญๆของโรงพยาบาล	3.60	0.79	ปานกลาง
22. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน	3.75	0.72	สูง
23. ท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.87	0.62	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ (n = 64)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
24. ผู้บังคับบัญชาให้ท่านเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่สำคัญขององค์กร	3.68	0.68	สูง
25. ท่านได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.85	0.55	สูง
26. ผู้บังคับบัญชาของท่าน รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.84	0.54	สูง
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย	3.90	0.49	สูง
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความชัดเจนในการสั่งการ	3.59	0.72	ปานกลาง
29. ท่านได้รับความห่วงใยจากผู้บังคับบัญชา	3.63	0.81	ปานกลาง
30. ท่านมีความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา	3.78	0.77	สูง
31. ท่านได้รับการไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน	3.93	0.55	สูง
32. ท่านได้รับความห่วงใยจากเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.63	สูง
33. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.59	สูง
34. เมื่อโรงพยาบาลของท่านประสบความสำเร็จพนักงานทุกระดับจะมีความรู้สึกภูมิใจ	4.15	0.60	สูง
35. องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับทั่วไป	3.14	0.60	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.72	0.69	สูง

จากตารางที่ 6 ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยแรงงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่อยู่ในระดับสูง 3.72 (S.D. = 0.69) เมื่อแยกตามรายด้านพบว่าแรงงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการของบุคคล อยู่ในระดับสูง 3.84 (S.D. = 0.61) ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง 3.60 (S.D. = 0.79) และด้านบรรยากาศขององค์กรอยู่ในระดับสูง 3.76 (S.D. = 0.64)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ความแตกต่าง ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร
โรงพยาบาลเอกชนตามรายด้านได้แก่ ด้านความต้องการของบุคคล ความพึงพอใจในงาน และ
บรรยากาศขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการ
บริหาร ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส

ตารางที่ 7 แสดงความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาล
เอกชน จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	เพศ				T- test	P-value
	หญิง		ชาย			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความต้องการของบุคคล	3.72	.457	3.78	.58	-.57	.31
ความพึงพอใจในงาน	3.43	.521	3.48	.64	-.31	.13
บรรยากาศขององค์กร	3.74	.481	3.60	.63	1.04	.47
ภาพรวม	3.63	.420	3.62	.56	.06	.12

จากตารางที่ 7 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร
โรงพยาบาลเอกชน ในภาพรวม ด้านความต้องการของบุคคล ด้านความพึงพอใจในงานและด้าน
บรรยากาศขององค์กร เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 แสดงความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาล เอกชน จำแนกตามอายุ

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	อายุ						F- test	P-value
	35 ปี ลงไป		36-45 ปี		46 ปี ขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความต้องการของบุคคล	3.62	.48	3.78	.45	3.70	.46	3.33	.04*
ความพึงพอใจในงาน	3.33	.46	3.51	.59	3.44	.47	2.61	.08
บรรยากาศขององค์กร	3.63	.48	3.80	.50	3.71	.47	2.57	.08
ภาพรวม	3.53	.39	3.71	.45	3.62	.40	3.75	.02*

* P < .05

จากตารางที่ 8 ผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชนเมื่อจำแนกตามอายุ ในภาพรวมและด้านความต้องการของบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าที่มีความแตกต่างกันไปวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้ LSD เพื่อทดสอบหาคู่เฉลี่ยที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 9 และ 10

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชนในภาพรวม จำแนกตามอายุ

เปรียบเทียบรายคู่	35 ปีลงไป	36 – 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป
35 ปีลงไป		*	
36 – 45 ปี	*		
46 ปี ขึ้นไป			

* P < .05

จากตารางที่ 9 ผลการทดสอบพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลบริหาร โรงพยาบาลเอกชน ในภาพรวมเมื่อจำแนกตามอายุ ของพยาบาลระดับบริหารที่มีอายุ 35 ปีลงไป แตกต่างกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลระดับบริหารที่มีอายุ 36 – 45 ปี โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร
โรงพยาบาลเอกชนด้านความต้องการของบุคคล จำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	35 ปีลงไป	36 – 45 ปี	46 ปี ขึ้นไป
35 ปีลงไป		*	
36 – 45 ปี	*		
46 ปี ขึ้นไป			

* $P < .05$

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร
โรงพยาบาลเอกชน ด้านความต้องการของบุคคลเมื่อจำแนกตามอายุ ของพยาบาลระดับบริหารที่มี
ช่วงอายุ 35ปีลงไป แตกต่างกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการของบุคคลจากพยาบาล
ระดับบริหารที่มีช่วงอายุ 36 – 45 ปี โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 11 แสดงความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาล
เอกชน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับบริหาร				T- test	P-value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความต้องการของบุคคล	3.66	.46	3.87	.436	-3.24	.16
ความพึงพอใจในงาน	3.40	.50	3.53	.587	-1.69	.19
บรรยากาศขององค์กร	3.68	.51	3.85	.431	-2.42	.07
ภาพรวม	3.58	.43	3.75	.410	-2.79	.31

จากตารางที่ 11 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาล
เอกชนในภาพรวม ด้านความต้องการของบุคคล ด้านความพึงพอใจในงานและด้านบรรยากาศของ
องค์กร เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 แสดงความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามระดับการบริหาร

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับการบริหาร										F - test	P - value
	ผู้บริหารการ พยาบาล		ผู้ตรวจการ		ผู้จัดการ		หัวหน้าแผนก		รองหัวหน้า แผนก			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ความต้องการของบุคคล	4.00	.45	3.71	.43	3.72	.38	3.73	.48	3.55	.47	2.69	.03*
ความพึงพอใจในงาน	3.81	.37	3.47	.55	3.49	.55	3.42	.49	3.27	.60	3.04	.01*
บรรยากาศขององค์กร	3.86	.54	3.72	.47	3.68	.48	3.78	.48	3.56	.49	1.64	.17
ภาพรวม	3.89	.43	3.63	.41	3.63	.40	3.64	.42	3.46	.54	2.87	.02*

* P < .05

จากตารางที่ 12 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชน ในภาพรวม ด้านความต้องการของบุคคลและด้านความพึงพอใจในงานเมื่อจำแนกตามระดับการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าที่มีความแตกต่างกันไปทดสอบหาความแตกต่างของค่าคะแนนรายคู่ด้วย LSD ดังแสดงในตารางที่ 13, 14 และ 15

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร
โรงพยาบาลเอกชนในภาพรวม จำแนกตามระดับการบริหาร

ระดับการบริหาร	ผู้บริหาร การพยาบาล	ผู้ตรวจการ	ผู้จัดการ	หัวหน้าแผนก	รอง หัวหน้าแผนก
ผู้บริหารการ พยาบาล			*	*	*
ผู้ตรวจการ					
ผู้จัดการ	*				
หัวหน้าแผนก	*				
รองหัวหน้าแผนก	*				

* P < .05

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร
โรงพยาบาลเอกชนในภาพรวม เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าพยาบาลระดับบริหารที่มีระดับ
การบริหารเป็นผู้บริหารการพยาบาล แตกต่างกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับ
บริหารที่เป็นผู้จัดการ หัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร
โรงพยาบาลเอกชนด้านความต้องการของบุคคล จำแนกตามระดับการบริหาร

ระดับบริหาร	ผู้บริหาร การพยาบาล	ผู้ตรวจการ	ผู้จัดการ	หัวหน้าแผนก	รอง หัวหน้าแผนก
ผู้บริหาร การพยาบาล			*	*	*
ผู้ตรวจการ					
ผู้จัดการ	*				
หัวหน้าแผนก	*				
รองหัวหน้าแผนก	*				

* P < .05

จากตารางที่ 14 ผลการทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชน ด้านความต้องการของบุคคลเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าพยาบาลระดับบริหารที่มีระดับการบริหารเป็นผู้บริหารการพยาบาล แตกต่างกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารที่เป็นผู้จัดการ หัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชนด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามระดับการบริหาร

ระดับการบริหาร	ผู้บริหาร การพยาบาล	ผู้ตรวจการ	ผู้จัดการ	หัวหน้าแผนก	รอง หัวหน้าแผนก
ผู้บริหารการ พยาบาล		*	*	*	*
ผู้ตรวจการ	*				
ผู้จัดการ	*				
หัวหน้าแผนก	*				
รองหัวหน้าแผนก	*				

* P < .05

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชน ด้านความพึงพอใจในงานเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพยาบาลระดับบริหารที่มีระดับการบริหารเป็นผู้บริหารการพยาบาล แตกต่างกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารที่เป็นผู้ตรวจการ ผู้จัดการ หัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนกโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 แสดงความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์การทำงาน								F - test	P - value
	0 – 3 ปี		4 – 6 ปี		7 – 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความต้องการของบุคคล	3.57	.48	3.70	.46	3.70	.51	3.81	.42	3.19	.02*
ความพึงพอใจในงาน	3.46	.54	3.31	.55	3.41	.51	3.49	.51	1.26	.29
บรรยากาศขององค์กร	3.74	.44	3.61	.52	3.63	.58	3.82	.45	2.49	.06
ภาพรวม	3.59	.44	3.54	.42	3.58	.48	3.71	.40	1.99	.12

* P < .05

จากตารางที่ 16 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชนด้านความต้องการของบุคคลเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จึงนำค่าที่มีความแตกต่างกันไปทดสอบหาความแตกต่างของค่าคะแนนรายคู่ด้วยLSD ดังแสดงในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร
โรงพยาบาลเอกชน ด้านความต้องการของบุคคล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	0-3 ปี	4-6 ปี	7-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
0-3 ปี				*
4-6 ปี				
7-10 ปี				
10 ปีขึ้นไป	*			

* P < .05

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร
โรงพยาบาลเอกชน ด้านความต้องการของบุคคล เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า
พยาบาลระดับบริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 0-3 ปี แตกต่างกับพยาบาลระดับบริหารที่มี
ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 แสดงความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาล
เอกชน จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	สถานภาพสมรส								F - test	P - value
	โสด		สมรส		หย่า/หม้าย		อื่นๆ (แยกกันอยู่)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความต้องการ ของบุคคล	3.66	.47	3.77	.44	3.60	.68	3.81	.26	1.41	.24
ความพึงพอใจ ในงาน	3.38	.53	3.48	.53	3.46	.47	3.08	.35	.98	.40
บรรยากาศของ องค์กร	3.66	.50	3.80	.47	3.61	.56	3.37	.05	2.01	.41
ภาพรวม	3.56	.44	3.68	.41	3.56	.49	3.42	1.64	1.64	.18

จากตารางที่ 18 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาล

เอกชนในภาพรวม ด้านความต้องการของบุคคล ด้านความพึงพอใจในงานและด้านบรรยากาศของ
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



Christian University of Thailand

บทที่ 5

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชน (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการบริหาร ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพสมรส (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารด้านความต้องการของบุคคล เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารด้านความพึงพอใจในงาน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารด้านบรรยากาศขององค์กร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นพยาบาลระดับบริหารที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนของเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 224 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 คือ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงมาตรฐาน t - test, F -test, ANOVA (Analysis of variance) และเมื่อพบความแตกต่างจะนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อทดสอบหาคุณเฉลี่ยที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน

โรงพยาบาลเอกชนภาพในภาพรวม

แรงจูงใจในการการปฏิบัติงานพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความต้องการของบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงโดยพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติ

งานในเรื่องของการสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการมอบหมายงานที่ยากและท้าทายความสามารถ และทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารโรงแรม พบว่าการได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญและท้าทายความสามารถ การได้ทำงานอย่างอิสระ เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริหาร (ประทีน หงษ์แก้ว, 2543: 66-67)

ด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางโดยพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องของหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร สามารถแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้และมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย กลุ่มงานการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน คือการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ (อรุณศรี ตันติวารากรณ์, 2543: 110)

ด้านบรรยากาศขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงโดยพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องของอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ได้รับการวางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับความห่วงใยและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อโรงพยาบาลประสบความสำเร็จพนักงานทุกระดับจะมีความรู้สึกภูมิใจ และองค์กรเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับทั่วไปอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาบรรยากาศขององค์กรและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 (วีระนุช มยุเรศ, 2544: 84)

โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก

แรงจูงใจในการการปฏิบัติงานพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความต้องการของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องของการสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและได้รับการมอบหมายงานที่ยากและท้าทายความสามารถ

ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องของหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร สามารถแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้ และมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจ

ด้านบรรยากาศขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องของได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ได้รับการวางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อโรงพยาบาลประสบความสำเร็จพนักงานทุกระดับจะมีความรู้สึกภูมิใจ และองค์กรเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับทั่วไป

โรงพยาบาลเอกชนขนาดกลาง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกตามรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความต้องการของบุคคล อยู่ในระดับสูง และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องของการสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับการมอบหมายงานที่ยากและท้าทายความสามารถ ได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน

ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องของหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร สามารถแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้ มีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจและได้รับการร้องขอให้ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์กร

ด้านบรรยากาศขององค์กร อยู่ในระดับสูง และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องของได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบภารกิจที่สำคัญๆ ของโรงพยาบาล ได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาให้เข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่สำคัญขององค์กร ได้รับการวางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับความห่วงใยและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อโรงพยาบาลประสบความสำเร็จพนักงานทุกระดับจะมีความรู้สึกภูมิใจ และองค์กรเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับทั่วไป

โรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลระดับบริหาร โรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่มีค่า

เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกตามรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความต้องการของบุคคลอยู่ในระดับสูง และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องของการสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ในการบริการงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับการมอบหมายงานให้ทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถ ได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน

ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องของหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร สามารถแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้ มีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจ และได้รับการร้องขอให้ช่วยเหลือในการแก้ปัญหา ต่างๆ ขององค์กร

ด้านบรรยากาศขององค์กรอยู่ในระดับสูง และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องของมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาให้เข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่สำคัญขององค์กร ได้รับการวางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับความห่วงใยและความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และเมื่อโรงพยาบาลประสบความเร็จพนักงานทุกระดับจะมีความรู้สึกภูมิใจ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ในภาพรวม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยสรุป พบว่า

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ในภาพรวม เมื่อจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบันในอาชีพทางการแพทย์ไม่มีข้อจำกัดในการทำงานของเพศและมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน (ชนสิทธิ์ เอื้อพิพัฒน์กุล, 2550: 40) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตพบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (อรรถพล ชื่น โภคทรัพย์, 2550: 57) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล พบว่าเพศไม่มีผลทำให้แรงจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ศิริลักษณ์ คำวร, 2550: 52) และจากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน พบว่าเพศของพนักงานที่ต่างกันไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

(พัชณีย์ ศรีวิชัย, 2549:59)

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ในภาพรวมเมื่อจำแนกตามอายุแตกต่างกัน จากการศึกษาวิจัยพบว่าพยาบาลระดับบริหารที่มีอายุ 36-45ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลระดับบริหารที่มีอายุ 35ปีลงไป เนื่องจากพยาบาลระดับบริหารที่มีอายุมากขึ้นจะมีความมั่นใจและมีความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ สามารถแก้ปัญหาได้ และตัดสินใจได้ดีกว่าจึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจของพยาบาลประจำการ พบว่าระดับอายุที่ต่างกันมีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 87) เช่นเดียวกับการศึกษา อายุมีความสัมพันธ์กับการมีพัฒนาการทางด้านร่างกายจิตใจ สติ ปัญญา สามารถแก้ไขปัญหาได้ ทำให้มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (ชีวนันท์ พีชสักกะ, 2544:84) และจากการศึกษาพบว่าบุคคลที่มีอายุมากกว่าจะมีความสามารถแก้ไขปัญหา หรือเผชิญปัญหาได้ดีกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย (เสาวรส คงชีพ, 2545: 78)

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ในภาพรวมเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน เนื่องจากระดับการศึกษาของพยาบาลชั้นต่ำจะต้องจบปริญญาตรี และในการปฏิบัติงานจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าระดับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรี พบว่าระดับการศึกษาไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการเข้ากิจกรรมพัฒนาสตรี (แสงมณี หาญภักดีสกุล, 2544: 56) จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การพฤกษศาสตร์ พบว่าระดับการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน (สิริน สุริยวงศ์, 2548: 59) และจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (อัญชญา ยาวงษ์, 2548: 56)

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชนในภาพรวมเมื่อจำแนกตามระดับการบริหารแตกต่างกันเนื่องจากพยาบาลระดับบริหารที่มีตำแหน่งสูงจะมีอิสระในการตัดสินใจ มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นหรือเป็นที่ยอมรับในองค์การมากตามไปด้วย และจากการศึกษาวิจัยพบว่าพยาบาลระดับบริหารที่มีระดับบริหารเป็นผู้บริหารการพยาบาลมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลระดับบริหารที่มีระดับบริหารเป็นผู้จัดการ หัวหน้าแผนก รองหัวหน้าแผนก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชน พบว่าระดับของตำแหน่งของพนักงานที่ต่างกัน มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน (พัชณีย์ ศรีวิชัย, 2549:69) และจากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

พยาบาลวิชาชีพ พบว่า ตำแหน่งงานมีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างานและผู้บริหาร จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ เนื่องจากมีตำแหน่งงานหน้าที่รับผิดชอบ และความรับผิดชอบที่สูงกว่า (ชญญุณิษฐ์ นาคสินธุ์, 2549: 82)

2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ในภาพรวมเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาแรงจูงใจในการบริหารงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็ง พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ชลียาดานทิพารักษ์, 2543: 78) และการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (อัญญา ยาวงษ์, 2548: 66) การศึกษาการปฏิบัติของพนักงานธนาคาร พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า (พนิดา แดงศรี, 2546: 105)

2.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ในภาพรวมเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพยาบาลระดับบริหารสามารถกำหนดเวลาในการทำงานได้ด้วยตนเอง เป็นการทำงานในส่วนของการบริหารงาน ทำให้สามารถบริหารเวลาได้ไม่เป็นอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (อัญญา ยาวงษ์, 2548: 62) และการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองดุริยางค์ทหารบก พบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (กฤษณา เขียมสมคิด, 2548: 55)

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านความต้องการของบุคคล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยสรุปพบว่า

3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านความต้องการของบุคคลเมื่อจำแนกตามด้านเพศไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทประกันภัย พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (กนกวรรณ เต็มรัตน์, 2548: 49)

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านความ

ต้องการของบุคคล เมื่อจำแนกตามอายุแตกต่างกัน จากการศึกษาวิจัยพบว่าพยาบาลระดับบริหารที่มีอายุ 36-45ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลระดับบริหารที่มีอายุ 35ปีลงไป ในเรื่อง การที่สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับมอบหมายงานให้ทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถ การได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา การปฏิบัติของพนักงานธนาคารพบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า (พนิดา แดงศรี, 2546: 89) และการศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธ และจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีพฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข, 2544: 68)

3.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านความต้องการของบุคคลเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจของพยาบาลประจำการพบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกัน ไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 86)

3.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านความต้องการของบุคคล เมื่อจำแนกตามระดับการบริหารแตกต่างกัน จากการศึกษาวิจัยพบว่าพยาบาลระดับบริหารที่มีระดับการบริหารเป็นผู้บริหารทางการแพทย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลระดับบริหารที่มีระดับการบริหารเป็นผู้จัดการ หัวหน้าแผนก รองหัวหน้าแผนก ในเรื่องของการที่สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับมอบหมายงานให้ทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถ การได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท พบว่าพนักงานบริษัทที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน (ธนสิทธิ์ เอื้อพิพัฒน์กุล, 2550: 44)

3.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านความต้องการของบุคคล เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จากการศึกษาวิจัยพบว่าพยาบาลระดับบริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลระดับบริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 0-3 ปี ในเรื่องของการที่สามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับมอบหมายงานให้ทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถ การได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและ

ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาดัชนีที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าประสบการณ์การทำงานจะมีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (คณศิริ จิตต์ตรง, 2548: 112) และการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่าประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี (ปริยานุช ทองสุก, 2549: 59)

3.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านความต้องการของบุคคลเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของพนักงานบริษัทประกันภัย พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาพบว่าไม่แตกต่างในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (กนกวรรณ เต็มรัตน์, 2548: 53)

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านความพึงพอใจในงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยสรุปพบว่า

4.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านความพึงพอใจในงานเมื่อจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองดุริยางค์ทหารบก พบว่าข้าราชการเพศหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่างกันในด้านรายได้สวัสดิการ และความก้าวหน้าในอาชีพ (กฤษณา เข็มสมศิกิต, 2548: 55)

4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านความพึงพอใจในงานเมื่อจำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท พบว่าพนักงานบริษัท ที่มีอายุแตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน (ชนสิทธิ์ เอื้อพิพัฒน์กุล, 2007: 41) และการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของพนักงานบริษัทประกันภัย พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาพบว่าไม่แตกต่างในด้านเงินเดือนสวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ (กนกวรรณ เต็มรัตน์, 2548: 51)

4.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านความพึงพอใจในงานเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจของพยาบาลประจำการ พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 86).

4.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านความ

พึงพอใจในงานเมื่อจำแนกตามระดับการบริหารแตกต่างกัน จากการศึกษาวิจัยพบว่าพยาบาลระดับบริหารที่มีระดับการบริหารเป็นผู้บริหารทางการพยาบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พยาบาลระดับบริหารที่มีระดับบริหารเป็นผู้ตรวจการ ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก และรองหัวหน้าแผนก ในเรื่องของ หน้าที่ที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร สามารถแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้ มีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกรักภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของพนักงานบริษัทประกันภัย พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเมื่อพิจารณาพบว่าแตกต่างในด้านหน้าที่ที่รับผิดชอบ (กนกวรรณ เต็มรัตน์, 2548: 62) และการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท พบว่าพนักงานบริษัทที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน (ชนสิทธิ์ เอื้อพิพัฒนากุล, 2550: 45)

4.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านความพึงพอใจในงานเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของพนักงานบริษัทประกันภัย พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาพบว่าไม่แตกต่างในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รายได้ สวัสดิการ หน้าที่ที่รับผิดชอบ (กนกวรรณ เต็มรัตน์, 2548: 58)

4.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านความพึงพอใจในงานเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของพนักงานบริษัทประกันภัย พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาพบว่าไม่แตกต่างในด้านความสัมพันธ์กับการรับสวัสดิการและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ (กนกวรรณ เต็มรัตน์, 2548: 53)

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านบรรยากาศขององค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยสรุปพบว่า

5.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านบรรยากาศขององค์กรเมื่อจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองดุริยางค์ทหารบก พบว่าข้าราชการหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่างกันในด้านบรรยากาศการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (กฤษณา เจียมสมคิด, 2548: 55)

5.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านบรรยากาศขององค์กรเมื่อจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทประกันภัย พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาพบว่าไม่แตกต่างในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศของการปฏิบัติงาน (กนกวรรณ เต็มรัตน์, 2548: 51)

5.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านบรรยากาศขององค์กรเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองดุริยางค์ทหารบก พบว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศการปฏิบัติงาน (กฤษณา เจียมสมคิด, 2548: 59)

5.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านบรรยากาศขององค์กรเมื่อจำแนกตามระดับการบริหารไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองดุริยางค์ทหารบก พบว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน ไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศการปฏิบัติงาน (กฤษณา เจียมสมคิด, 2548: 60)

5.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านบรรยากาศขององค์กรเมื่อจำแนกตามประเภทการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทประกันภัย พบว่าพนักงานที่มีประเภทการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาพบว่าไม่แตกต่างในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และ บรรยากาศของการปฏิบัติงาน (กนกวรรณ เต็มรัตน์, 2548: 58)

5.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน ด้านบรรยากาศขององค์กรเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทประกันภัย พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีแรง จูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาพบว่าไม่แตกต่างในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศของการปฏิบัติงาน (กนกวรรณ เต็มรัตน์, 2548: 53)

6. การทดสอบสมมุติฐาน

6.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

H0: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชนเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่างกัน ($P - \text{value} \geq .05$)

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

โรงพยาบาลเอกชนในภาพรวม

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลระดับบริหารที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนของเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับการบริหารมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าแผนก มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งบริหาร 10 ปีขึ้นไป และมีสถานภาพสมรสมากที่สุด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการของบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลระดับบริหารที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนของเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับการบริหารมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าแผนก มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป และมีสถานภาพสมรสมากที่สุด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการของบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

โรงพยาบาลเอกชนขนาดกลาง

1. กลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลเอกชน เป็นพยาบาลระดับบริหารที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนของเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 35 ปีลงไป และช่วง 36-45 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับการบริหารมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าแผนก มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป และมีสถานภาพโสดมากที่สุด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการของบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

โรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่

1. กลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลเอกชน เป็นพยาบาลระดับบริหารที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนของเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับการบริหารมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าแผนก มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป และมีสถานภาพสมรสมากที่สุด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการของบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการบริหารงานภายในโรงพยาบาล ดังนั้น องค์กรต่างๆ ควรให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ด้านการบริหารโรงพยาบาล

ในภาพรวม

1. ผู้บริหารโรงพยาบาล ควรให้ความสำคัญสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน เช่น การปรับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพและการปรับอัตราเงินเดือนมีความยุติธรรม

โรงพยาบาลขนาดเล็ก

1. ผู้บริหารโรงพยาบาลควรให้ความสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการของบุคคล เช่น การได้รับการฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารงาน ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานสำเร็จ โดยการประกาศชมเชย หรือให้รางวัล เป็นต้น

2. ผู้บริหารโรงพยาบาลควรให้ความสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน เช่น การปรับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและพิจารณาการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

3. ผู้บริหารโรงพยาบาลควรให้ความสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศขององค์กร เช่น ให้ความห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและควรมีความชัดเจนในการสั่งการเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้

โรงพยาบาลขนาดกลาง

1. ผู้บริหารโรงพยาบาลควรให้ความสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน เช่น การปรับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและพิจารณาการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

โรงพยาบาลขนาดใหญ่

1. ผู้บริหารโรงพยาบาลควรให้ความสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศขององค์กร เช่น ให้ความห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและควรมีความชัดเจนในการสั่งการเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายการศึกษาในหน่วยงานอื่นๆ เช่น การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลเอกชนในต่างจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในกลุ่มพยาบาลระดับบริหารเท่านั้น ดังนั้นควรมีการศึกษาในบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ เช่น พยาบาลระดับปฏิบัติการ หรือบุคลากรอื่นในโรงพยาบาลเอกชน

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะของผู้นำขององค์กร ระบบการเตรียมตัวก่อนการได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งบริหารและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือเพิ่มแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร

4. ควรมีการศึกษาในเชิงลึก เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานพยาบาลระดับบริหารซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างหรือเป็นอุปสรรคในการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจเป็นการศึกษาในกลุ่มโรงพยาบาลหรือหน่วยงานที่มีผลของการสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน (Employees Engagement) ที่มีระดับยังไม่น่าพอใจเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการบริหารงานโรงพยาบาลต่อไป



Christian University of Thailand

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กนกวรรณ เต็มรัตน์.(2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อลิอันซ์ ซี.พี ประกันภัยจำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

กฤษณา เจียมสมคิด. (2548). ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองดุริยางค์ทหารบก วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข (2539) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กุลธิดา สุดจิตร์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกษสุดา ต้นขุน (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ไกรวัลย์ เจตนาณาศาสน์. (2545). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พอร์ค ลิง อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ขวัญราตรี ไชยแสง. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรสิตา ลิ้มมหาคณ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของพยาบาลหัวหน้าแผนกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิรภา สุขสวัสดิ์. (2547). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจียรนัย จิระโน. (2544). บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ชีวันนั้ พืชสะกะ. (2544). การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเพื่อความสูงและความสำเร็จในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชลธิยา ค่านทิพารักษ์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2543). เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ. (พิมพ์ครั้งที่2) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดลศิริ จิตต์ตรง. (2548). บรรยากาศองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดารุณี พานทองและสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2542). ทฤษฎีการจูงใจ. (พิมพ์ครั้งที่5) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- คูสิดา เครือคำปิว. (2551). **ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลวิชัยยุทธ และสถาบันมะเร็งแห่งชาติ.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนพร จงวิทยาดี. (2544). **บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ.** วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ โครงการสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ชนสิทธิ์ เอื้อพิพัฒนากุล.(2550). **ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานบริษัท "ทรู".** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ธัญญนิษฐ์ นาคสินธุ์. (2549). **ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลตรวด.** วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรา สมประสงค์. (2544). **“หน่วยที่ 6 แรงจูงใจ” ในประมวลรายวิชาชุดทฤษฎีและแนวการปฏิบัติในการบริหารทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 3 นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- บรรลือ ดอกเตย. (2545). **ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ประคอง วรรณสูตร. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประทีน หงษ์แก้ว. (2543). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประเสริฐ อนุวรรณ. (2546). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปริญานุษ ทองสุก. (2549). **ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปิยวดี สอนสิงห์. (2546). ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน บริษัทบูทส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในภาคเหนือ. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสพการณ์ในการบริหารงานบุคลากร. (พิมพ์ครั้งที่ 1) กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนิดา แดงศรี. (2546). ปัจจัยส่วนบุคคล จิตลักษณะ และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อประสิทธิผลที่ทีมงาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัชณีย์ ศรีวิชัย. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัทธัย แก้วแพง. (2546). ความพึงพอใจของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ไพศาล อานามวัฒน์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พนธพล รอยตระกูล. (2546). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- รชพร รัตนวิวัฒน์พงศ์. (2445). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของบริษัทตัวแทนโฆษณาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). “การจูงใจและการเสริมแรง” พฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 1) กรุงเทพมหานคร: บริษัท ชรรมสาร จำกัด.
- รัตนา ดวงฤดีสวัสดิ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความสามารถในการบริหารคุณภาพโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- วนิดา เกิดศิริ. (2549). **ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). **พฤติกรรมองค์การ**. (พิมพ์ครั้งที่ 1) กรุงเทพมหานคร: ซีรฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- วีระนุช มยุเรศ. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริลักษณ์ คำว. (2550). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา จังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). **การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย**. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร: จุฑาทอง.
- ศุกสิทธิ์ พรรณารุโณทัย และคณะ. (2542). **ระบบบริหารงานโรงพยาบาลรัฐกับโรงพยาบาลเอกชน: การบริหารจัดการทางการเงินและธุรกิจ สำหรับโรงพยาบาลรัฐที่จะบริหารอย่างอิสระ**. ศูนย์วิจัยและติดตามความเป็นธรรมทางสุขภาพ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, บจก. (2552). **โรงพยาบาลเอกชนปี'52: เร่งปรับตัว..รับวิกฤตเศรษฐกิจ**. วารสารมองเศรษฐกิจ. ฉบับที่ 2397 กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศูนย์วิจัยกสิกรไทย จำกัด.
- สถิตินแห่งชาติ, สำนักงาน กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2550). **การสำรวจโรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชน พ.ศ 2550**. กรุงเทพมหานคร: สำนักสถิติพยากรณ์.
- สมพร สุทัศนีย์. (2542). **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพิศ การดำรง. (2544). **แรงจูงใจและประสิทธิผลภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมยศ นาวิการ. (2543). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา.
- สิริน สุริยวงศ์. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรพฤษศาสตร์**. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุวรรณ จ้อยทอง. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณลักษณะของครู**

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์.

เสาวรส คงชีพ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย
การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับเชาวน์อารมณ์ของพยาบาลประจำการ
หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

แสงมณี หาญภักดีสกุล. (2544). แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสตรีของคณะกรรมการ
พัฒนาสตรี ในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วิชาบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

อรรถพล ชื่น โภคทรัพย์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท
เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา
วิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อรุณศรี ดันติวราภรณ์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลแรงจูงใจและพฤติกรรม
การบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.

อัญชญา ยวงษ์. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระ
มหากษัตริย์สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

อารี ชิวสุขเกษม. (2551). การศึกษาสภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน.
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธ และจิตลักษณะที่มีผลต่อ
พฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ. วิทยา
นิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหา
วิทยาลัยรามคำแหง.

ฝ่ายแนะแนวการศึกษา จากข่าว มสธ. ประจำเดือน เม.ย. - มิ.ย. 2550 <http://meesara.igetweb.com/index.php?mo=3&art=267303>

พระราชบัญญัติสถานพยาบาล.(2541) http://www.moph.go.th/ops/minister_06/hospital%20law.pdf

ภาษาอังกฤษ

- Alderfer, Clayton P. (1972). **Existence, Relatedness, and Growth; Human Needs in Organizational Settings**. New York: Free Press.
- Awases, Magdalene Hilda. (2006). **Factors affecting performance of professional nurses in Namibia**, D.Litt. et Phil., University of South Africa (South Africa).
- Baucum, Cheryl L., (2009). **A study on intrinsic motivational needs and engagement of leaders**. Capella University.
- Daniel, W.W. (1995). **Biostatic: A Foundation of Analysis in the Health Science**. 6th ed. Singapore: John Wilth & Sons.
- Good, T. L. and J.E. Brophy. (1997). **Education Psychology: A Realistic Approach**. New York: Holt-Rinehart and Winston.
- Greenberg, Jerald Baron, A. Robert. (2003). **Behavior in organization understanding and managing the human side of work**. 8th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Henderson, C (1995). **Nurse executive: Leadership motivation and Leadership effectiveness**. JONA, 25(4).
- Herzberg, Mausner & Synderman. (1959). **Motivation to work**. 2nd ed. Wiley, New York.
- Hodgetts, R.M. (1999). **Modern human relations at work**. 7th ed. New York: Prince Hill.
- Howse, Ena Louise. (2005). **Factors that motivate hospital nurse middle managers to share knowledge related to boundary spanning roles**. University of Toronto (Canada).
- Maslow, Abraham H. (1970). **Motivation and Personality**. New York: Harpers Et Row.
- McClelland, D. C. (1961). **The Achieving Society**. Princeton: N. J. Van Nostrand. **Motivator-Hygiene Theory**. Dissertation abstract International, Mar, 41(9).
- Rasekhuta Phillistus Lephala. (2006). **Factors influencing nursing turnover in selected private hospital**. Dissertation master of art, University of South Africa.
- Robbins, SP (2005). **Organization behavior**. 11th ed. New Jersey, Pearson Education, Inc.
- Schermerhorn, Hunt, and Osborn. (2000). **Organization behavior**. 7th ed. New York: John Wiley & Son.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper & Row.
- Turner CA. (1996). **The need for power, achievement and affiliation: The motivational profile found in federal prison wardens and the relationship between**

motivational profile and managerial effectiveness. (University of Southern California, 1995). Dissertation Abstract international-A 57/02,861

<http://www.aihd.mahidol.ac.th/research/showresearch.asp?id=0480T01>

<http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>

<http://www.positioningmag.com/prnews/prnews.aspx?id=76401>



Christian University of Thailand

CTU



Christian University of Thailand

CTU



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

Christian University of Thailand

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

1. อาจารย์ ดร. สุพัฒนา คำสอน
รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยคริสเตียน
2. อาจารย์ ดร. ไพศาล จันทร์งลี
อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยคริสเตียน
3. นาง เสาวณี อินทรลาวัลย์
ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลจุฬารัตน์
4. นาง สิริภัทร ภัทรพรพันธ์
หัวหน้าหอผู้ป่วยวิกฤติ โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา
5. นางสาว สมพร จันทสิทธิ์
พยาบาลอาวุโสฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพพัทยา



Christian University of Thailand

CTU



ภาคผนวก ข

Christian คำชี้แจงและการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง *of Thailand*

คำชี้แจงและการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาว เกษร ชัยประสิทธิ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยคริสเตียน กำลังดำเนินการศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่องแรงจูงใจของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการของบุคคล ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านบรรยากาศขององค์กรเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการบริหารจัดการบุคลากร โดยเฉพาะด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในด้านการบริหารโรงพยาบาล ดิฉันจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ในการตอบแบบสอบถามพร้อมให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ยิ่ง แบบสอบถามทุกส่วนทุกข้อความที่ท่านตอบล้วนมีค่ายิ่ง ทั้งนี้เพราะหากขาดข้อมูลข้อใดข้อหนึ่งไป อาจไม่สามารถนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ คำตอบของท่านไม่มีถูกหรือผิดเพราะเป็นความคิดเห็นส่วนบุคคล ท่านจะได้รับการพิทักษ์สิทธิและไม่ถูกเปิดเผยให้เกิดความเสียหายต่อท่านทั้งในหน้าที่การงานและโดยส่วนตัว สำหรับการนำเสนอข้อมูลจะเสนอโดย รวมเพื่อประโยชน์เชิงวิชาการเท่านั้น

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบพระคุณที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาว เกษร ชัยประสิทธิ์)

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

CTU



ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตในการดำเนินการวิจัย

Christian University of Thailand

(สำเนา)

ที่ มคต. 16/2552

18 ตุลาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล.....

เนื่องด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน ซึ่งในหลักสูตรดังกล่าวได้กำหนดให้นักศึกษาทำวิทยานิพนธ์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ด้วย นางสาวเกษร ชัยประสิทธิ์ นักศึกษาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน กำลังอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน” ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชวนชม ชินะดังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักบริหารบัณฑิตวิทยาลัย (นางสาวพรประภา พุ่มตะโก)

โทรศัพท์ 0-3422-9480-7 ต่อ 1401-1403

โทรสาร 0-3422-9499

CTU



ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

Christian University of Thailand

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหารโรงพยาบาลเอกชน

คำชี้แจง : แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ตอนที่ 1 : ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลระดับบริหาร

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลระดับบริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หรือเติมข้อความที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1. หญิง

2. ชาย

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี

2. 30-35 ปี

3. 36-40 ปี

4. 41-45 ปี

5. 46-50 ปี

6. สูงกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1.ปริญญาตรี

2. ปริญญาโท

3. ปริญญาเอก

4. อื่นๆ ระบุ

4. ระดับการบริหาร

1. ผู้บริหารการพยาบาล

2. ผู้ตรวจการ

3. ผู้จัดการ

4. หัวหน้าแผนก

5. รองหัวหน้าแผนก

6. อื่นๆ ระบุ

5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งบริหาร

 1. 0-3 ปี

 2. 4-6 ปี

 3. 7-9 ปี

 4. 10 ปีขึ้นไป

6. สถานภาพสมรส

 1. โสด

 2. สมรส

 3. หย่า/หม้าย

 4. อื่นๆ ระบุ**ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับบริหาร**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละช่องและกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

- | | | |
|---|---------|-------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก |
| 3 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด |

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความต้องการของบุคคล					
1. ท่านสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง					
2. ท่านได้รับการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ในการบริหารงาน					
3. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
4. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
5. ท่านได้รับมอบหมายงานให้ทำงานที่ยากและท้าทาย ความสามารถ					
6. ท่านได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7. ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา					
8. ท่านทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน					
ด้านความพึงพอใจในงาน					
9. หน้าที่ที่รับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร					
10. ท่านสามารถแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้					
11. ท่านมีโอกาสดำเนินงานที่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกภูมิใจ					
12. ท่านได้รับการร้องขอให้ช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์กร					
13. ท่านได้รับเลือกเป็นตัวแทนของโรงพยาบาลเข้าร่วมการสัมมนา					
14. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยลำดับ					
15. ท่านคิดว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ขององค์กรมีความเหมาะสม					
16. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
17. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ					
18. อัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาวะค่าครองชีพ					
19. เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับที่เทียบเคียงกับโรงพยาบาลเอกชนอื่นๆ					
20. การปรับอัตราเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและมีการพิจารณาอย่างยุติธรรม					
ด้านบรรยากาศขององค์กร					
21. ท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบภาระกิจที่สำคัญๆของโรงพยาบาล					
22. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน					
23. ท่านได้รับอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
24. ผู้บังคับบัญชาให้ท่านเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่สำคัญขององค์กร					
25. ท่านได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย					
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความชัดเจนในการสั่งการ					
29. ท่านได้รับความห่วงใยจากผู้บังคับบัญชา					
30. ท่านมีความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา					
31. ท่านได้รับการไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน					
32. ท่านได้รับความห่วงใยจากเพื่อนร่วมงาน					
33. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
34. เมื่อโรงพยาบาลของท่านประสบความสำเร็จพนักงานทุกระดับจะมีความรู้สึกภูมิใจ					
35. องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับทั่วไป					

CTU



ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

Christian University of Thailand

RELIABILITY OF JOB MOTIVATION

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	28	93.3
	Excluded ^a	2	6.7
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	35

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความต้องการด้านบุคคล 1	126.00	160.963	.274	.941
ความต้องการด้านบุคคล 2	126.04	160.406	.396	.940
ความต้องการด้านบุคคล 3	126.11	161.581	.258	.941
ความต้องการด้านบุคคล 4	126.14	160.053	.417	.940
ความต้องการด้านบุคคล 5	126.00	160.074	.299	.941
ความต้องการด้านบุคคล 6	126.21	159.878	.393	.940
ความต้องการด้านบุคคล 7	126.39	160.173	.382	.940
ความต้องการด้านบุคคล 8	126.00	162.667	.183	.941
ความพึงพอใจในงาน 9	125.93	156.143	.549	.939
ความพึงพอใจในงาน 10	125.96	159.517	.399	.940
ความพึงพอใจในงาน 11	125.96	158.406	.481	.939
ความพึงพอใจในงาน 12	126.11	154.099	.611	.938
ความพึงพอใจในงาน 13	126.57	156.772	.469	.939
ความพึงพอใจในงาน 14	126.43	153.439	.663	.938
ความพึงพอใจในงาน 15	126.71	154.138	.613	.938
ความพึงพอใจในงาน 16	126.71	151.989	.688	.937
ความพึงพอใจในงาน 17	126.71	151.323	.638	.938
ความพึงพอใจในงาน 18	126.71	153.619	.557	.939
ความพึงพอใจในงาน 19	126.86	154.646	.481	.940
ความพึงพอใจในงาน 20	126.57	154.550	.518	.939
บรรยากาศองค์การ 21	126.39	153.062	.689	.937
บรรยากาศองค์การ 22	126.18	152.522	.726	.937
บรรยากาศองค์การ 23	126.04	150.776	.796	.936
บรรยากาศองค์การ 24	126.18	153.634	.721	.937
บรรยากาศองค์การ 25	126.07	153.402	.824	.936
บรรยากาศองค์การ 26	126.14	154.201	.705	.937
บรรยากาศองค์การ 27	126.04	151.665	.808	.936
บรรยากาศองค์การ 28	126.50	160.926	.245	.941
บรรยากาศองค์การ 29	126.32	155.189	.489	.939
บรรยากาศองค์การ 30	126.21	152.397	.621	.938
บรรยากาศองค์การ 31	126.21	158.175	.624	.938
บรรยากาศองค์การ 32	126.25	157.898	.621	.938
บรรยากาศองค์การ 33	126.14	158.053	.587	.939
บรรยากาศองค์การ 34	126.04	152.628	.824	.936
บรรยากาศองค์การ 35	125.93	160.069	.387	.940

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวเกษร ชัยประสิทธิ์
วัน เดือน ปีเกิด	5 กรกฎาคม พ.ศ. 2511
สถานที่เกิด	อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ที่อยู่ในปัจจุบัน	429/68 นิรันดร์เรสซิเดนซ์คอนโด ชั้น 3 ถนนสุขุมวิท 93 แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร 10240
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2524 – 2527	ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนโกสุมวิทยาสรรค์ จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2527 – 2530	ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสารคามพิทยาคม จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2530 – 2534	พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2534 – 2535	พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพพัทยา จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2535 – 2543	พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามคำแหง จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2543 – 2546	หัวหน้าหอผู้ป่วยอายุรกรรมและศัลยกรรม โรงพยาบาลรามคำแหง จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2546 – 2547	หัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรม โรงพยาบาลบี เอ็น เอช จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2547 – 2551	หัวหน้าหอผู้ป่วย สูติ- นรีเวช และ หอผู้ป่วยเด็ก โรงพยาบาล บี เอ็น เอช จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2551 – 2552	วิชาการพยาบาล โรงพยาบาลบี เอ็น เอช จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2552 – ปัจจุบัน	หัวหน้าแผนกเวชระเบียน โรงพยาบาลบี เอ็น เอช จังหวัดกรุงเทพมหานคร