

## ขวัญและกำลังใจของบุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลนครปฐม Morale of Health Personnel in Nakhon Pathom Hospital

รุ่งนภา เฟ่งรุ่งเรืองวงษ์<sup>1\*</sup> และ อติศักดิ์ พรหมกุล<sup>2</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

<sup>2</sup>โรงพยาบาลนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

\*roong001@hotmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลนครปฐม และ 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของบุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลนครปฐม จำนวน 333 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและไคสแควร์

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลนครปฐม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) รายได้ที่ได้รับต่อเดือนและระดับตำแหน่งของบุคลากรด้านสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของบุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งและภูมิลำเนา ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจ

**คำสำคัญ:** ขวัญและกำลังใจ, บุคลากรสุขภาพ, โรงพยาบาลนครปฐม

### Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the levels of the morale of health personnel in Nakhon Pathom Hospital; and 2) relationship between personal factors with the morale of health personnel. The sample was 333 health personnel derived by simple random sampling technique. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and chi-square test.

The findings of this research showed that:

1. Overall the level of morale of health personnel in Nakhon Pathom Hospital was at a moderate level. Monthly income and position level were related with the morale of health personnel with the statistical significant level of .05.

2. However, sex, age, marital status, education levels, working tenure, work position and birthplace were not significantly related with the morale.

**Keywords:** morale, health personnel, Nakhon Pathom Hospital

### 1. บทนำ

ขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเดียวกัน ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงสุดจนถึงพนักงานระดับล่างสุดขององค์กร

พฤติกรรมที่แสดงออกจะตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ในรูปที่สร้างความพึงพอใจซึ่งกันและกัน และกระตุ้นให้เกิดความ  
อดุสาหะที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในงาน ขวัญและกำลังใจที่เห็นได้ชัด คือความเต็มใจที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อตอบสนอง  
ความต้องการบางสิ่งบางอย่างของแต่ละบุคคล ส่วนบุคคลที่ขาดขวัญและกำลังใจ ย่อมส่งผลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจในการ  
ปฏิบัติงาน ผลงานที่ได้จะมีประสิทธิภาพต่ำ การลาออกจากราชการในหน่วยงานจะมีแนวโน้มที่สูง ทำให้ต้นทุนในการบริหารงาน  
องค์กรนั้นสูงขึ้น ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจซึ่งเป็นแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์  
ความก้าวหน้าและความสัมพันธ์บรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่ง  
ความคิดเห็นสะท้อนถึงสภาวะแห่งจิตใจของความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องของความพึงพอใจ  
และความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ลักษณะของขวัญและกำลังใจที่ดีจะแสดงออกโดย ผู้ร่วมงาน  
จะมีความรักใคร่สามัคคีกัน ความสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในรูปแบบของทัศนคติ  
ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานคือก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเสริมสร้างความเข้าใจอันดี  
ระหว่างบุคลากรในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เกื้อหนุนให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็น  
ประโยชน์ต่อองค์กร สนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้ดีขึ้น สร้าง  
ความสามัคคีในหมู่คณะขจัดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

บุคลากรด้านสุขภาพ (Human Resources for Health: HRH) ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดต่อระบบ  
การบริการสุขภาพ คือเป็นกลไกที่สำคัญในกิจกรรมบริการทางสุขภาพ เนื่องจากการบริการเกือบทั้งหมดเป็นกิจกรรมที่ต้อง  
ดำเนินการโดยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งไม่สามารถทดแทนด้วยเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ได้ ในช่วงเวลาที่ผ่านมา  
หลายทศวรรษปัญหาของบุคลากรในระบบสุขภาพโดยเฉพาะวิชาชีพแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ ได้รับความสนใจจากหลายฝ่ายที่  
เกี่ยวข้องลักษณะของปัญหาอันเกี่ยวเนื่องกับแพทย์ในด้านความขาดแคลนและความพอเพียง การกระจายตามภูมิศาสตร์  
(GIS) ความรู้ความสามารถและทักษะ ตลอดจนการลาออกของแพทย์และพยาบาล จนต้องมีมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านี้  
ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มกำลังการผลิตบุคลากร การสร้างแรงจูงใจด้วยระบบโครงสร้างค่าตอบแทน หรือการกระจายแพทย์และ  
พยาบาลตามข้อมูลทางภูมิศาสตร์ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขเป็นแนวทางในการดำเนินพัฒนา  
บุคลากรของหน่วยงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน และกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มิติภายใน (การพัฒนาองค์กร)  
ตัวชี้วัดที่ 10.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน วัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนา  
เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จนเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน โดย  
สาระสำคัญประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงพยาบาลนครปฐม เป็นหน่วยงานภาครัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้บริการด้านรักษาพยาบาล ด้านการ  
ส่งเสริมสุขภาพ ด้านการป้องกันและควบคุมโรคและด้านการฟื้นฟูสภาพของผู้ป่วยและมีบุคลากรให้บริการจำนวนรวมทั้งสิ้น  
1,962 คน แยกเป็นข้าราชการ 818 คน ลูกจ้างประจำ 295 คน ลูกจ้างชั่วคราว 849 คน จากการสำรวจสถิติย้อนหลัง 3 ปี 3  
(ปี 2553-2555) พบว่าบุคลากรมีอัตรา การลาออกเพิ่มสูงขึ้น ร้อยละ 0.4 ,0.6 ,0.8 ตามลำดับ เมื่อพิจารณากรณีของผู้ที่ขอ  
เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด มีอัตราการแสดงความจำนงเพิ่มสูงขึ้น โดยในปี 2553 มีผู้ยื่นขอเกษียณอายุราชการก่อน  
กำหนด ร้อยละ 2.57 ของผู้มีสิทธิ ปี 2554 มีผู้ยื่นขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดร้อยละ 3.6 ของผู้มีสิทธิ และปี 2555  
มีผู้ยื่นขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดร้อยละ 4.3 ของ ผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการ ตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็น  
ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีสภาวะของการขาดแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มผู้ที่มีอายุราชการมากหรือกลุ่มของบุคลากรที่ใกล้  
เกษียณอายุราชการ

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลนครปฐม  
และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของบุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลนครปฐม

### 3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีวัดขวัญและกำลังใจโดยวิธีการสร้างแบบสอบถามจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลนครปฐม จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือด้วยการตั้งข้อคำถามจากกรอบแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factors Theory) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญสองประการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้กับบุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสามารถสนองความต้องการภายใน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factor) ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรอยู่ตลอดเวลา หากไม่มีทั้งสองปัจจัยที่มาจากภายนอกและภายในตัวบุคคลเกื้อหนุนหรือไม่สอดคล้องกับลักษณะของบุคลากรในหน่วยงาน จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสร้างข้อคำถามขึ้นเพื่อใช้ทดสอบระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลนครปฐมโดยคัดเลือกให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ในหน่วยงานของผู้วิจัยให้มากที่สุด โดยประเมินจากสภาวะของจิตใจและอารมณ์ของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และการดูแลด้านสุขภาพ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานในหน่วยงาน

นอกจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีขวัญและกำลังใจแล้ว จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ภูมิภาค ซึ่งมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลนครปฐม

### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลนครปฐม ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของบุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลนครปฐม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ภูมิภาค และตัวแปรตามหมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลนครปฐม ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และการดูแลสุขภาพ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลนครปฐมที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2556 รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,962 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลนครปฐม ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 333 คน ซึ่งมีที่มาจากกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามานะ (Taro Yamané) การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลในช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2556 ถึง 30 มีนาคม 2557 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อวัดระดับระดับและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลนครปฐมโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการใช้สถิติไคสแควร์ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .05

### 5. สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการนำมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ พบว่า ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 333 คน ส่วนใหญ่มีรายละเอียดดังนี้ เป็นเพศหญิง มีจำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 85.0 อายุ 30 - 39 ปี มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 สถานภาพสมรส มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 อายุการทำงาน 25 ปีขึ้นไป มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ

27.0 ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 43.54 ระดับตำแหน่งชำนาญการ มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และไม่มีระดับตำแหน่งเพราะเป็นลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำ มีจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รายได้ 10,001 - 20,000 บาท มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 ภูมิภาคภาคกลาง มีจำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 87.4 (ตารางที่ 1)

การวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลนครปฐม โดยการหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลนครปฐมในภาพรวม มีระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.37$  และ  $S.D. = 0.46$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ มีระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานมาก ( $\bar{x} = 3.47$  และ  $S.D. = 0.72$ ) ด้านความมั่นคงในงาน มีระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานมาก ( $\bar{x} = 3.61$  และ  $S.D. = 0.81$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานปานกลาง ( $\bar{x} = 3.50$  และ  $S.D. = 0.68$ ) การดูแลสุขภาพ มีระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานปานกลาง ( $\bar{x} = 3.42$  และ  $S.D. = 0.63$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานปานกลาง ( $\bar{x} = 3.42$  และ  $S.D. = 0.70$ ) ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานปานกลาง ( $\bar{x} = 3.32$  และ  $S.D. = 0.51$ ) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานปานกลาง ( $\bar{x} = 3.08$  และ  $S.D. = 0.70$ ) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการในหน่วยงาน มีระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานปานกลาง ( $\bar{x} = 2.83$  และ  $S.D. = 0.90$ ) ตามลำดับ

การหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลนครปฐมกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจ พบว่า รายได้ที่ได้รับต่อเดือนและระดับตำแหน่งของบุคลากรด้านสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของบุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งและภูมิภาค ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจ

## 6. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพของ โรงพยาบาลนครปฐมในภาพรวม พบว่ามีขวัญและกำลังใจในการทำงานระดับปานกลาง สอดคล้องกับธนธรม์ จีปิ่น (2551) ชำราชการ ลูกจ้างประจำลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานจริงในสถานบริการสาธารณสุขเครือข่าย อำเภอกันตัง จังหวัดน่าน ภาพรวมมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านจะพบว่า องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจที่มีระดับมากที่สุดตามลำดับ คือ ด้านการยอมรับนับถือและด้านความมั่นคงในงาน มีระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานมากสอดคล้องกับธนธรม์ จีปิ่น (2551) ชำราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบ ซึ่งเกิดจากบุคลากรรู้สึกตนเองมีเกียรติมีศักดิ์ศรีเมื่อทำงานอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้และรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพกับตำแหน่งที่ตนเองดำรงอยู่ ส่วนขวัญและกำลังใจของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การดูแลสุขภาพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการในหน่วยงาน มีระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานปานกลาง สอดคล้องกับ พลัวพันธ์ (2550) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญกำลังใจ ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการดูแลสุขภาพ และด้านสวัสดิการในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาอาจยังไม่ดีเท่าที่ควร หรือสภาพแวดล้อม บรรยากาศ สิ่งอำนวยความสะดวกของหน่วยงานยังไม่เหมาะกับการทำงานเท่าที่ควร หรือหน่วยงานมีการจัดบริการดูแลสุขภาพยังไม่ดีพอ หรือนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ค่อนข้างยาก หรือหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสน้อย หรือเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับยังไม่เป็นที่น่าพอใจเท่าที่ควร ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลนครปฐมอยู่ในระดับที่ปานกลาง

ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเพศ พบว่าปัจจัยด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชชาติ เชื้อภักดี (2550: 71) พบว่าเพศมีผลต่อขวัญในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรดิตถ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะการให้บริการของบุคลากรโรงพยาบาลนครปฐม มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและลักษณะงานการให้บริการไม่จำเป็นต้องมีการจัดสรรงานให้เหมาะสม

กับเพศ จนทำให้เพศไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาจากคำร้อยละพบว่าแนวโน้มของเพศหญิงมีค่าร้อยละของระดับขวัญและกำลังใจค่อนข้างสูง ซึ่งแสดงว่าเพศหญิงมีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจจึงควรนำมาพิจารณาประกอบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากร

ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของเกษม โรจนประเสริฐ (2555: 7) พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่ให้บริการ เมื่อจบการศึกษาเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ จะได้รับการสอนหน่วยงานจนเกิดความชำนาญ จึงทำให้ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาจากคำร้อยละพบว่าแนวโน้มผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรีมีค่าร้อยละของระดับขวัญและกำลังใจค่อนข้างสูง ซึ่งแสดงว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจจึงควรนำมาพิจารณาประกอบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากร

ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอายุการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านอายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชชาติ เชื้อภักดี (2550: 71) พบว่าอายุงานมีผลต่อขวัญในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี เพราะอายุงานที่เพิ่มมากขึ้นจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะการปฏิบัติงานการให้บริการของบุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดความพึงพอใจในหน้าที่การปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันจนทำให้อายุงานไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาจากคำร้อยละพบว่าพบว่าแนวโน้มผู้ที่มีอายุงาน 5-9 ปี มีค่าร้อยละของระดับขวัญและกำลังใจค่อนข้างสูง ซึ่งแสดงว่าผู้ที่มีอายุงาน 5-9 ปี มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจจึงควรนำมาพิจารณาประกอบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากร

ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระดับตำแหน่ง พบว่าปัจจัยด้านระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของเกษม โรจนประเสริฐ (2555) พบว่าระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคคลที่มีระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพหรือหน้าที่การงานจึงส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในส่วนของหน้าที่ความรับผิดชอบผู้ที่มีระดับตำแหน่งต่ำย่อมมีความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่า

ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านรายได้ที่ได้รับต่อเดือน พบว่าปัจจัยด้านรายได้ที่ได้รับต่อเดือนของบุคลากรโรงพยาบาลนครปฐมมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชชาติ เชื้อภักดี (2550) พบว่าเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ต่อเดือนบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ต่างกันมีขวัญในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ เนื่องมาจากเงินเดือนและค่าจ้างบ่งบอกถึงสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งยังเป็นปัจจัยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรได้เป็นอย่างดี เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับค่าครองชีพที่ทวีสูงขึ้นตลอดเวลา เพียงพอกับความต้องการนั้นจึงส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอายุ พบว่าปัจจัยด้านอายุไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรโรงพยาบาลนครปฐม สอดคล้องกับการศึกษาของวสันต์ พลวัฑฒัน (2550: 68) พบว่าอายุไม่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะการให้บริการของบุคลากรมีความชำนาญ และเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่ปฏิบัติ จนทำให้อายุไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาจากคำร้อยละ พบว่าแนวโน้มของผู้ที่มีอายุ 30-39 ปีมีค่าร้อยละของระดับขวัญและกำลังใจค่อนข้างสูง ซึ่งแสดงว่าผู้ที่มีอายุ 30-39 ปี มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจจึงควรนำมาพิจารณาประกอบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากร

ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพ พบว่าปัจจัยด้านสถานภาพไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรโรงพยาบาลนครปฐม สอดคล้องกับการศึกษาของชิตยา มีน๊ะ ไชยมล (2555) พบว่าสถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัด กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันอย่างต่อเนื่อง จนทำให้สถานภาพไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แต่เมื่อพิจารณาจากคำร้อยละพบว่าแนวโน้มของบุคลากรมีสถานภาพสมรส มีค่าร้อยละของระดับขวัญและกำลังใจค่อนข้างสูง ซึ่งแสดงว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจจึงควรนำมาพิจารณาประกอบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากร

ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านตำแหน่ง พบว่าปัจจัยด้านตำแหน่งไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรโรงพยาบาลนครปฐม สอดคล้องกับการศึกษาของเกษม โรจนประเสริฐ (2555: 7) พบว่าตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการให้บริการ บุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งสามารถทำงานแทนกันได้ จนทำให้ตำแหน่งไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาจากคำร้อยละพบว่าแนวโน้มผู้ที่มิตำแหน่งข้าราชการมีค่าร้อยละของระดับขวัญและกำลังใจค่อนข้างสูง ซึ่งแสดงว่าตำแหน่งข้าราชการมีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจจึงควรนำมาพิจารณาประกอบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากร

ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภูมิลำเนา พบว่าปัจจัยด้านภูมิลำเนาไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรโรงพยาบาลนครปฐม ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของชิตีฮามีเนะ ไชยมล (2555) พบว่าภูมิลำเนาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดกองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการคมนาคมสะดวกทำให้บุคลากรเดินทางมาปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย จนทำให้ภูมิลำเนาของบุคลากรไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาจากคำร้อยละพบว่าผู้ที่มีภูมิลำเนาภาคตะวันตกมีค่าร้อยละของระดับขวัญและกำลังใจค่อนข้างสูง ซึ่งแสดงว่าภูมิลำเนามีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจจึงควรนำมาพิจารณาประกอบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากร

## 8. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นเพียงการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจและปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลนครปฐมควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้สูงขึ้น โดยเฉพาะกับกลุ่มบุคลากรเพศชาย ระดับการศึกษาต่ำ ผู้มีอายุงานนาน ผู้มีรายได้น้อย และผู้มีตำแหน่งงานระดับล่าง นอกจากนี้ผู้บริหารโรงพยาบาลนครปฐมควรมีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนัก และเป็นรางวัลที่เขาต้องการเพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจเพื่อหาแนวทางหรือรูปแบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของหน่วยงาน โดยควรศึกษาเปรียบเทียบในกลุ่มบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน อายุงานที่แตกต่างกัน หรือปัจจัยที่ส่งผลแตกต่างกัน เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้วิจัยควรที่จะวิจัยเชิงทดลอง โดยสร้างสถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามทฤษฎี แล้วพิจารณาขวัญและกำลังใจที่จะเกิดขึ้นว่าเป็นไปตามทฤษฎีหรือไม่

## 9. เอกสารอ้างอิง

- เกษม โรจนประเสริฐ. (2555). *กำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน*. วารสารธรรมศาสตร์ ; 31 (2): 129-135.
- จิรัชชาติ เชื้อภักดี. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรดิตถ์*. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- โรงพยาบาลนครปฐม. (2556). *รายงานประจำปี 2555*. นครปฐม: โรงพยาบาลนครปฐม.
- ธนธรม จีปิ่น. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสถานบริการสาธารณสุขเครือข่ายอำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน*. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- วสันต์ พลัวพันธ์. (2550). *การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษามูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Cronbach, L. J.(1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed). New York: Harper Collins.
- Fippo E.B. (1966). *Principle of personnel management*. (2nd ed.). New York: McGraw Hill Book.
- Guion, R.M. (1958). *Some definitions of morale*. *Personnel Psychology*, (11), 59-61.
- Herzberg,F.B. & Synderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Mayo, E. (1973). *The human problems of industrial civilization*. New York: McMillian.
- McGregor, D. (1969). *The human side of enterprise*. Now York: McGraw-Hill Book.

- Stephan, J. M. (n.d.). (2008). **Motivation, satisfaction, and morale in army careers: A review of theory and measurement.** [Online]. Available: [http://www.eric.ed.gov/RICWebPortal/custom/portlets/recordDetails/detailmini.jsp?\\_nfpb=true&\\_ERICExtSearch\\_SearchValue\\_0=ED145255&ERICExtSearch\\_SearchType\\_0=no&accno=ED145g255](http://www.eric.ed.gov/RICWebPortal/custom/portlets/recordDetails/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED145255&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED145g255). [2008, October 1].
- Vroom, H. V. (1964). **Work and motivation.** New York: Wiley and Sons.
- Yamané, T. (1970). **Statistics: An introductory analysis.** New York: Harper and Row.