

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา
Factors affecting the morale of professional nurses at
Sinphaet Ramintra Hospital

หทัยรัตน์ นุกุลวงศ์^{*1} ปกรณ์ ปรีชาภรณ์²

Hathairat Nukulwong^{*1}, Pakorn Prechaporn²

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

Faculty of Liberal Arts, Krirk University

Email: hathairatnukulwong@gmail.com

Received 18 August 2025

Revised 2 April 2026

Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา และเปรียบเทียบปัจจัยดังกล่าวจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา ซึ่งเลือกโดยวิธีสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.01$, $SD = 0.215$) และผลการเปรียบเทียบพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผู้บริหารโรงพยาบาลควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ร่วมตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการยกระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากร นอกจากนี้ ควรส่งเสริมเรื่องความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรให้มีความจริงใจและร่วมมือช่วยเหลือกันในงานต่าง ๆ ของโรงพยาบาล

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจในการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลสินแพทย์

Abstract

This research aimed to study the factors affecting the morale of professional nurses at Synphaet Ramintra Hospital and to compare the factors influencing the work morale of professional nurses at Synphaet Ramintra Hospital with different personal characteristics. The sample group consisted of professional nurses working at Synphaet Ramintra Hospital. The samples were selected using the convenience sampling method. The research instrument was a questionnaire using a five-point rating scale. The content validity of the questionnaire was examined using the Index of Item Objective Congruence (IOC) based on the opinions of experts, with IOC values ranging from 0.67 to 1.00, which were higher than the acceptable criterion of 0.50. The reliability of the questionnaire was analyzed using the Cronbach's Alpha Coefficient, yielding a reliability value of 0.91. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA. The research results revealed that the overall level of factors affecting the work morale of professional nurses at Synphaet Ramintra Hospital was at a high level ($M = 4.01$, $SD = 0.215$). When comparing the opinions of respondents with different personal characteristics, including gender, age, marital status, and monthly income, it was found that professional nurses with different personal characteristics had no significant differences in their opinions regarding the factors affecting their work morale. The recommendations from this study suggest that the administrators of Synphaet Ramintra Hospital should promote staff participation in planning, setting objectives and goals, decision-making, and expressing opinions related to organizational work, as these practices can enhance staff morale. Additionally, the hospital should promote job security for nurses and encourage positive interpersonal relationships among personnel, including sincerity, cooperation, and mutual assistance in various organizational activities.

Keywords: Work Morale, Work Motivation, Factors Affecting Morale, Professional Nurses, Siphnet Hospital.

1. บทนำ

แนวคิดเรื่องการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นจากทักษะหรือความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงจูงใจและขวัญ กำลังใจในการทำงานซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม

ศักยภาพ มีความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว (Robbins & Judge, 2017; Luthans, 2011)

แรงจูงใจนั้นสามารถแบ่งออกเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ซึ่งต่างมีบทบาทเกื้อหนุนกันอย่างใกล้ชิด แรงจูงใจภายใน หมายถึง พลังที่เกิดขึ้นจากตัวพนักงานเอง เช่น ความพึงพอใจในอาชีพ ความรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตน ความรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และมีส่วนร่วมที่สำคัญต่อองค์กร ตลอดจนความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความสามารถที่สูงขึ้น (Ryan & Deci, 2000) ซึ่งแรงจูงใจภายในเหล่านี้ ล้วนส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน รู้สึกผูกพันกับองค์กร และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ในขณะที่แรงจูงใจภายนอกนั้น เกิดจากสิ่งเร้าหรือการสนับสนุนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทน โบนัส และสวัสดิการที่เหมาะสม การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับคำชื่นชมในที่สาธารณะ ตลอดจนโอกาสในการเติบโตและเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม สิ่งเหล่านี้ช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีพลังในการทำงาน และสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959; Robbins & Judge, 2017) นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ไม่อาจมองข้าม บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความปลอดภัย ความสะดวกสบาย ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เช่น การรับฟังความคิดเห็น การให้คำปรึกษา และการช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร (Robbins & Judge, 2017; Luthans, 2011) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ระบุว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญกำลังใจในการทำงานของพยาบาลถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง ไม่เพียงแต่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของบุคลากรเท่านั้น แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพของการดูแลผู้ป่วยด้วย (Aiken et al., 2012) พยาบาลที่มีขวัญกำลังใจสูงมักมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี ในทางตรงกันข้ามหากพยาบาลขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน อาจนำไปสู่ความเครียด ความเหนื่อยล้า และภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการและความปลอดภัยของผู้ป่วย (Maslach & Leiter, 1997)

ในบริบทของงานพยาบาล ขวัญกำลังใจมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากพยาบาลต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและสุขภาพของผู้ป่วยโดยตรง เช่น การเฝ้าระวังอาการ การให้ยา การติดตามผลการรักษา และการประสานงานกับทีมสหสาขาวิชาชีพ (World Health Organization, 2020) นอกจากนี้ พยาบาลยังมีความสำคัญในการให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อส่งเสริมการดูแลสุขภาพและการฟื้นฟูสภาพของผู้ป่วยอย่างเหมาะสม

งานวิจัยหลายชิ้นพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและการสนับสนุนจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญ ตัวอย่างเช่น Laschinger et al. (2001) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน (Structural Empowerment) เช่น การได้รับข้อมูลเพียงพอ การมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็น และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ Shields and Ward (2001) พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาล

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ล้วนมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาล ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเห็นถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

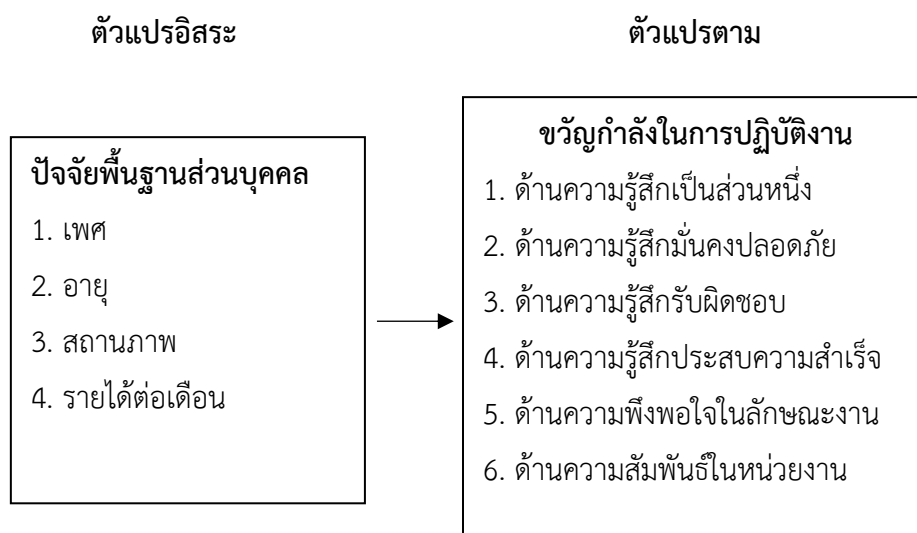
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา มีกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ทบทวนวรรณกรรม

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำว่า ขวัญและกำลังใจ (Morale) เป็นแนวคิดที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Robbins & Judge, 2017) โดยคำว่า Morale ตามพจนานุกรมอังกฤษ – ไทย หมายถึง “ขวัญและกำลังใจ” ซึ่งสะท้อนถึงสภาพจิตใจ ความเชื่อมั่น และความกระตือรือร้นของบุคคลในการปฏิบัติงาน (A Concise English–Thai Dictionary, 2549 อ้างใน นุชลี โพธิวรกร, 2549) พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำว่า ขวัญ หมายถึง สิ่งที่ไม่มีความวิตกกังวลซึ่งเชื่อว่ามีอยู่ประจำชีวิตของบุคคล หากขวัญอยู่กับตัวจะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและเป็นสิริมงคล แต่หากเกิดความตกใจหรือเสียขวัญ อาจทำให้เกิดความไม่มั่นคงทางจิตใจ ส่วนคำว่า กำลังใจ หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้น และพร้อมเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ เมื่อพิจารณาในบริบทของการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดจากความรู้สึก ความคิด และทัศนคติที่ได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น นโยบายองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพของบุคลากรโดยตรง (Armstrong & Taylor, 2020)

งานวิจัยในช่วงหลายปีที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร (Saks, 2019) โดยเฉพาะในวิชาชีพพยาบาล ซึ่งเป็นงานที่มีความกดดันสูงและต้องรับผิดชอบต่อชีวิตของผู้ป่วย การมีขวัญกำลังใจที่ดีจะช่วยให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเครียด และเพิ่มคุณภาพการดูแลผู้ป่วย (Aiken et al., 2018)

4.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Maslow (1943) อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานไปจนถึงการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ได้แก่ 1) ความต้องการทางกายภาพ 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย 3) ความต้องการความรักและการยอมรับ 4) ความต้องการได้รับการยกย่อง และ 5) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง แนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร โดยองค์กรควรตอบสนองความต้องการของบุคลากรในแต่ละระดับอย่างเหมาะสม (Armstrong & Taylor, 2020) งานวิจัยของ Alshmemri, Shahwan-Akl, และ Maude (2017) พบว่า แนวคิดของ Maslow สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับวิชาชีพพยาบาลได้ โดยการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ และการได้รับการยอมรับจากองค์กร จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญ

4.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

Herzberg (1959) เสนอ Two-Factor Theory ซึ่งแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เช่น เงินเดือน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หากปัจจัยเหล่านี้ไม่เหมาะสม จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน งานวิจัยของ Alrawahi et al. (2020) พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญ

4.2.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

McGregor (1960) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด ได้แก่ ทฤษฎี X มองว่า มนุษย์ไม่ชอบการทำงาน ต้องมีการควบคุมและสั่งการอย่างใกล้ชิด และทฤษฎี Y มองว่า มนุษย์สามารถรับผิดชอบงานได้ มีความคิดสร้างสรรค์ และต้องการมีส่วนร่วมในการทำงาน แนวคิดดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การบริหารแบบเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน (Robbins & Judge, 2017) งานวิจัยของ Boamah et al. (2018) พบว่า ภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน และมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น

4.2.4 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

Vroom (1964) เสนอ Expectancy Theory ซึ่งอธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับ 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) Expectancy ความเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลการทำงานที่ดี 2) Instrumentality ความเชื่อว่าผลการทำงานที่ดีจะนำไปสู่รางวัล และ 3) Valence คุณค่าที่บุคคลให้กับ

รางวัลนั้น งานวิจัยของ Putra et al. (2019) พบว่า การรับรู้ถึงความยุติธรรมของรางวัล และผลตอบแทนในองค์กร มีผลต่อแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญ

5. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพตามลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา จำนวน 174 คน เป็นชายจำนวน 10 คน หญิงจำนวน 164 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 136 คน โดยเป็น เพศชาย จำนวน 10 คน และเพศหญิง จำนวน 126 คน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน จำนวน 4 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 25 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) รู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 3) รู้สึกรับผิดชอบต่อนหน้าที่การทำงาน 4) รู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน และ 5) ความพึงพอใจในลักษณะงาน

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.3.1 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย พร้อมทั้งอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีการตอบแบบสอบถามให้ผู้ตอบเข้าใจอย่างชัดเจน

5.3.2 ผู้ตอบแบบสอบถามทำการตอบแบบสอบถามโดยสมัครใจ และผู้วิจัยได้ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

5.3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลไปบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.3.4 จริยธรรมในการวิจัย ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนึงถึงจริยธรรมในการวิจัยในมนุษย์ โดยได้แจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบอย่างชัดเจนก่อนการเก็บข้อมูล และผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตัดสินใจเข้าร่วมหรือปฏิเสธการตอบแบบสอบถามได้โดยสมัครใจ ข้อมูลที่ได้รับ

จากการตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น โดยไม่มี การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และการวิจัยเท่านั้น

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และ รายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.4.2 การวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และแปลผลระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้

5.4.3 การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ ใช้สถิติการทดสอบค่า ที่แบบอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสองกลุ่ม ตัวอย่าง

5.4.4 การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส และ รายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่ม

5.5.5 ในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	10	7.40
หญิง	126	92.60
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	19	14.00
25 – 35 ปี	32	23.50
36 – 45 ปี	51	37.50
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	34	25.00

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	42	16.91
สมรส	80	81.62
หม้าย / หย่าร้าง	14	1.47
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 20,000 บาท	9	6.62
20,000 – 30,000 บาท	44	32.35
30,001 – 40,000 บาท	63	46.30
มากกว่า 40,000 บาท	20	14.70
รวม	136	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 92.60 และเพศชาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และน้อยที่สุดคือ อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ด้านสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สมรสแล้ว จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 81.62 และน้อยที่สุด หม้าย/หย่าร้าง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 1.47 ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 และน้อยที่สุด น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.62

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา โดยภาพรวม

ขวัญกำลังใจในการทำงาน	M	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่ง	4.18	0.315	มาก	2
ด้านความรู้สึมั่นคงปลอดภัย	3.75	0.326	มาก	6

ขวัญกำลังใจในการทำงาน	M	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.42	0.445	มากที่สุด	1
ด้านความรู้สึกระบบความสำเร็จ	3.93	0.291	มาก	3
ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน	3.86	0.339	มาก	5
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.90	0.365	มาก	4
ภาพรวม	4.01	0.215	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.01$, $SD = 0.215$) เมื่อพิจารณา รายด้าน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา มากกว่าด้านอื่น ($M = 4.42$, $SD = 0.445$) และด้านที่ น้อยที่สุดที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ (M = 3.75, SD = 0.326)

ตารางที่ 3 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทราจำแนกตามเพศ โดยภาพรวม

ขวัญกำลังใจในการทำงาน	ชาย		หญิง		t	Sig.
	M	SD	M	SD		
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.15	0.346	4.20	0.303	0.863	0.390
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	3.81	0.363	3.72	0.310	1.316	0.190
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ	4.54	0.524	4.37	0.405	1.952	0.053
ด้านความรู้สึกระบบความสำเร็จ	4.02	0.279	3.89	0.290	2.285	0.024
ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน	3.94	0.356	3.83	0.329	1.752	0.082
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.89	0.357	3.90	0.369	0.218	0.828

ขวัญกำลังใจในการทำงาน	ชาย		หญิง		t	Sig.
	M	SD	M	SD		
ภาพรวม	4.06	0.239	3.99	0.203	1.705	0.090

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา จำแนกตามลักษณะบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความรู้สึกระบบความสำเร็จ

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน

จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพสมรสต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความรู้สึกลับคั่งพลอดภัย

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความรู้สึกลับคั่งพลอดภัย และด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน

7. อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบ ความเสียสละ และการทำงานร่วมกับทีมบุคลากรทางการแพทย์อย่างใกล้ชิด ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกลับคั่งพลอดภัยต่อการงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่และความสำคัญของงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลชีวิตและสุขภาพของผู้ป่วย จึงทำให้เกิดความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ Laschinger et al. (2001) ที่พบว่าการมีอำนาจในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบในงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล

รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปัจจัยดังกล่าวช่วยให้พยาบาลเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Deci & Ryan (1985) ในทฤษฎี Self-Determination Theory ที่ระบุว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Relatedness) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายในของบุคลากร

ในขณะที่ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจากลักษณะงานพยาบาลที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันสูง มีภาระงานมาก และต้องรับผิดชอบต่อชีวิตของผู้ป่วย ซึ่งอาจทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความเครียดหรือความไม่มั่นคงในบางสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach & Leiter (1997) ที่กล่าวว่า ภาระงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความกดดันสูงอาจส่งผลต่อความรู้สึกเหนื่อยล้าและภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์

สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่ได้เป็นตัวกำหนดสำคัญของขวัญกำลังใจในการทำงานของพยาบาลมากนัก แต่ปัจจัยด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ในองค์กรอาจมีบทบาทสำคัญมากกว่า ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hackman & Oldham (1976) ที่ระบุว่า คุณลักษณะของงานและความหมายของงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล

ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม การส่งเสริมความร่วมมือภายในทีม และการสนับสนุนให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนเอง เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วยและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

8. สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

8.1 สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น พยาบาลเพศหญิง อยู่ในช่วงวัยทำงานตอนกลาง มีสถานภาพสมรส และมีรายได้อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($M = 4.42$) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($M = 4.18$)

ขณะที่ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($M = 3.75$) รวมถึงบางประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการสนับสนุนหรือการดูแลจากผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสินแพทย์ รามอินทรา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในบางด้าน โดยเฉพาะด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความมั่นคงในการทำงาน และความพึงพอใจในลักษณะงาน ซึ่งผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

8.2 ข้อเสนอแนะ

8.2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้หรือสำหรับการศึกษานี้

1) ผู้บริหารโรงพยาบาลและหัวหน้าหน่วยงานพยาบาล ควรส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น การวางแผน และการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งควรพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เพียงพอ และมีระบบสนับสนุนการทำงานที่เหมาะสม เพื่อสร้างความมั่นคงและความมั่นใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2) ผู้บริหารและหัวหน้าหอผู้ป่วย ควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่และเกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม และมีการยกย่องหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานพยาบาล ควรส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม โดยจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและความร่วมมือระหว่างบุคลากร เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำกิจกรรมพัฒนาทีม (Team Building) และการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นมิตร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1) จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น จึงควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ปัจจัยหรืออุปสรรคที่ส่งผลต่อความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ภาระงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงด้านรายได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานของพยาบาลให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2) จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลบางด้าน เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานในบางมิติ จึงควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบเพิ่มเติม เช่น การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจระหว่างพยาบาลระดับผู้บริหารกับพยาบาลระดับปฏิบัติการ หรือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในโรงพยาบาล เพื่อให้เข้าใจความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน และนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนบริหารบุคลากรอย่างเหมาะสม

3) จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสำคัญต่อขวัญกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ จึงควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ของพยาบาลวิชาชีพ โดยอาจศึกษาในมิติที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาระงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ความเครียดจากการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- นุชลี โพธิวรกร. (2549). พฤติกรรมผู้นำความพึงพอใจในการทำงาน และขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ย่านถนนราชดำริ กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Lake, E. T., & Cheney, T. (2012). Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcomes. *Journal of Nursing Administration*, 42(10), 434–439. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23115663/>
- Aiken, L. H., Sloane, D. M., Griffiths, P., Rafferty, A. M., Bruyneel, L., McHugh, M., & Sermeus, W. (2018). Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: A retrospective observational study. *The Lancet*, 383(9931), 1824–1830. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29562198/>
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). Factors affecting nurses' job satisfaction in hospitals: A systematic review. *BMC Nursing*, 19, Article 26. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00456-6>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16. <http://www.lifesciencesite.com>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Boamah, S. A., Laschinger, H., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *BMC Nursing*, 17, Article 44. <https://doi.org/10.1186/s12912-018-0281-7>

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J., & Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings. *Journal of Nursing Administration*, 31(5), 260–272. <https://doi.org/10.1097/00005110-200105000-00006>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- Putra, B. S. (2019). The influence of transformational leadership on organizational citizenship behavior. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 395, 211–215. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200130.043>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, Article 101860.
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement: A replication and extension. *Employee Relations*, 41(1), 31–56. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2018-0284>
- Shields, M. A., & Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: The impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*, 20(5), 677–701. [https://doi.org/10.1016/S0167-6296\(01\)00092-3](https://doi.org/10.1016/S0167-6296(01)00092-3)
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.
- World Health Organization. (2020). *State of the world's nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>