



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัด

กระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย

Factors Relationship Working Morale of Personnel under the Ministry of Public Health:

A Case of Srisangworn Sukhothai Hospital, Sukhothai Province

ชลทิพย์ ทักท้วง (Cholatit Tuktuang)¹ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (kampanart wongwatthanaphong)²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยใจและปัจจัยค้ำจุนกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย ลักษณะงานวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย จำนวน 260 คน โดยใช้วิธีของ Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งหาความเชื่อมั่นได้ เท่ากับ .963 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้อมูลแบบสอบถาม โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.14 รองลงมาคือ ด้านการอุทิศตนเพื่องาน โดยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.55 จากการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยที่มี อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยใจและปัจจัยค้ำจุนกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยพบว่า ปัจจัยใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .69 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การยอมรับนับถือและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .67) รายได้และสวัสดิการในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .65) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .64) ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .61) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .59) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .54) โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

คำสำคัญ ขวัญและกำลังใจ การปฏิบัติหน้าที่ บุคลากร

¹ นักศึกษาลัทธิสุตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม cholatit_it48@hotmail.com

² อาจารย์ ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม kampanart_wk@yahoo.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

Abstract

The purposes of this research were to study the morale for working of Srisangworn Sukhothai Hospital personnel, to compare personal factors and morale for working, and investigate the relationship between motivation factors and the morale for working. This quantitative research sample was composed of 260 personnel working in personnel Srisangworn Sukhothai Hospital selected by Taro Yamane method. The data were collected by using a questionnaire with the value of confidence. 963. The statistics used for analysis were the percentage, mean, standard deviation, t-test, one - way analysis of variance, and Pearson correlation coefficient with the level of statistical significance at 0.05. The results showed that morale of the personnel was at a high level with the highest mean on willingness to work ($\bar{x} = 4.14$), dedication to work ($\bar{x} = 3.57$), engagement ($\bar{x} = 3.55$), respectively. As for the comparison, it was found that there was a significant difference among personnel with different age, marital status, job title, salary levels, and the duration of the operation. Also, the relationship between motivation factors and the morale was found at a medium level, that is, being respected and sense of belonging (0.67), income and welfare(0.65), interpersonal relationships (0.64), security and advancement opportunities (0.61), policy and the management of the organization (0.59), and work environment(0.54), with a statistical significance level of 0.01.

Keywords: Morale, Working, Personnel



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6 The 6th STOU National Research Conference

บทนำ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์และ นโยบายของรัฐบาลในเรื่องการปฏิรูประบบราชการ ทำให้มีการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ การลดกำลังคนภาครัฐ การเพิ่มประสิทธิภาพและลดขั้นตอนในการทำงาน การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อการบริหารจัดการให้ทันสมัย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ โดยมีกรอบของการบริหารที่ดี ความเป็น good governance (หลักธรรมาภิบาล) ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสูงสุด ทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบัน (ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559) ได้ให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ในการทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ขององค์กร แต่โดยธรรมชาติทั่วไปของมนุษย์จะมีความแตกต่างไม่เหมือนกันในแต่ละบุคคล เช่น ความแตกต่างในด้านทัศนคติ ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงาน ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือประสบผลสำเร็จ การดำเนินการที่จะให้มนุษย์ สร้างสรรค์ผลงานได้เป็นอย่างดีนั้น ต้องอาศัยคุณภาพการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องปรับปรุงดูแลให้บุคลากรทุกคนทุกระดับ ให้ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น การบำรุงขวัญกำลังใจของผู้บังคับบัญชา จึงเป็นความรับผิดชอบอย่างยิ่งของผู้บริหารที่ควรปฏิบัติ (บรรยงค์ โตจินดา, 2543 : 395 อ้างใน วสันต์ พลั้วพันธ์ ,2550)

การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้านประกอบกัน เช่น ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสียสละ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรู้ ความสามารถ จริยธรรมและคุณธรรม นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งอีกอย่างหนึ่ง คือขวัญและกำลังใจที่ดี เพราะขวัญและกำลังใจย่อมก่อให้เกิดการเกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจของบุคคลหรือคนในหน่วยงานที่เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจซึ่งช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหลายประการ คือ มีความสนใจศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีความร่วมมือร่วมใจต่อผู้บังคับบัญชามีความเสียสละความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน หรือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นองค์กรที่ดำเนินงานด้านการแพทย์ ที่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล นักกายภาพบำบัด หรือบุคลากรอื่น ๆ มีหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขทุกด้านแก่ประชาชน ทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค/ภาวะเสี่ยงต่อการเกิดโรคหรือลักษณะที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพภายหลังการเจ็บป่วย ทั้งการให้บริการ ณ องค์กร และการให้บริการภายนอกองค์กร รวมทั้งขยายไปถึงบ้านของผู้ป่วยด้วย นอกจากนี้ ยังเป็นสถานที่ฝึกอบรมบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุข ตลอดจนการศึกษา การค้นคว้า และการวิจัยในด้านการแพทย์ ด้านการสาธารณสุข และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการแก้ปัญหาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยเป็นโรงพยาบาลทั่วไป บุคลากรในโรงพยาบาลมีภาระหน้าที่ให้บริการด้านสาธารณสุขแบบองค์รวมและรักษาผู้ป่วยให้พ้นจากการเจ็บป่วยให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อป้องกันตนเองให้พ้นภัยจากโรค และส่งเสริมด้านสุขภาพสามารถฟื้นฟูสมรรถภาพของตนเองหลังจากได้รับการรักษาพยาบาล จากนโยบายของรัฐบาลในเรื่องการปฏิรูประบบราชการ การลดกำลังคนภาครัฐ ประกอบกับรัฐบาลได้มีโครงการระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า หรือบัตรทอง หรือ 30 บาทรักษาทุกโรค ทำให้ประชาชนเข้ามาใช้บริการโรงพยาบาลมากยิ่งขึ้น จึงทำให้บุคลากรที่จะให้บริการประชาชนไม่เพียงพอ บุคลากรของโรงพยาบาลรับภาระงานมากขึ้น ภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในวงเงินที่จำกัดจากรัฐบาล และยังคงจำกัดในด้านบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและให้บริการตามวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การที่โรงพยาบาลจะสามารถปฏิบัติงานหรือภารกิจภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าวได้ อาจต้องอาศัยขวัญและกำลังใจเป็นแรงผลักดันที่สำคัญก็เป็นได้

ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของบุคลากรในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนและพัฒนา การบริหารงานบุคคล หรือปรับปรุงในเชิงการบริหารจัดการอื่นๆ เพื่อให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด อีกทั้งเป็นการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ดังนั้นผู้บริหารหรือ ผู้อำนวยการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของโรงพยาบาลจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงพยาบาล เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ และเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงพยาบาล มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือร่วมใจต่อผู้บังคับบัญชา มีความเสียสละ และรับมอบงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุการประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation) เพื่อต้องการศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากการทำงาน คำตอบที่ค้นพบคือ คนต้องการความสุขจากการทำงานและองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 องค์ประกอบ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นผลที่เกิดจากการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเองโดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในความสำเร็จของงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อถือนับถือในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะผูกอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำ ทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาส แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้มอบหมายอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุม อย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) เป็นการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือ ตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้วจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัย เหล่านี้มีอยู่ 5 ประการ

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) มีสาระครอบคลุมถึงความไม่ มีประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลต่อขวัญและความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานในองค์กร

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้ คำแนะนำทางวิชาการ หรือเทคนิคในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้มากนักย ึ่งเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) เป็นสัมพันธภาพ ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาระหว่างกัน ในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่ แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ หากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึง ผู้บังคับบัญชาหรือไม่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้แล้ว จะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) เป็นสภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับ หน้าที่การงาน เช่น ความสะอาดสบายในการทำงาน ท่าเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน การคมนาคมหรือปริมาณงานที่



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน อันเป็นผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั่นเอง

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) เป็นปัจจัยจำเป็นอย่างหนึ่งป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจซึ่งได้แก่ความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ รวมถึงงานที่ทำมีคุณภาพได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความรับผิดชอบในงานที่ถนัด ตำแหน่งงานที่มีความก้าวหน้าได้รับความเป็นธรรม นโยบายการบริหารมีความชัดเจน ผู้บริหารมีความสามารถ สภาพแวดล้อมดีและผลประโยชน์เหมาะสม (อ้างใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552 : 161-162)

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉันทิชา เจริญศิลป์ (2556) ศึกษาปัจจัยจูงใจขวัญและกำลังใจของข้าราชการโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 17 เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของข้าราชการโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 17 และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับขวัญและกำลังใจของข้าราชการโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 17 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 17 จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งหาค่าความเชื่อมั่นได้ เท่ากับ 0.980 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจของข้าราชการโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 17 อยู่ในระดับมาก ขวัญและกำลังใจของข้าราชการโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 17 อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของข้าราชการโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 17 มีความแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับขวัญและกำลังใจของข้าราชการโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 17 มีความสัมพันธ์กัน

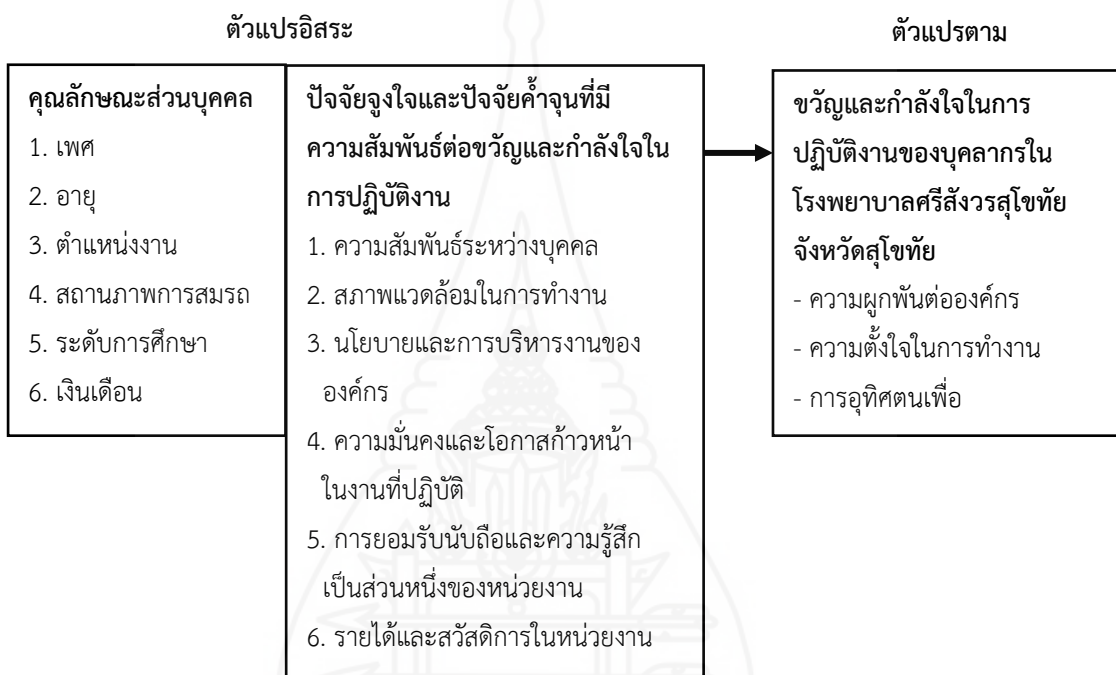
วสันต์ พลั้วพันธ์ (2550) ศึกษาสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจ ตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ อายุ เงินเดือน เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน กลุ่ม ตัวอย่าง เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในมูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จำนวนทั้งสิ้น 68 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญกำลังใจ ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการดูแลสุขภาพ และด้านสวัสดิการในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนขวัญกำลังใจในด้าน สัมพันธภาพ กับผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง พนักงานระดับ ปฏิบัติการที่มีสถานภาพส่วนตัวต่างกัน คือ อายุ เงินเดือน เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลา ร่วมงานกับองค์กรต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษาโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุโขทัยจังหวัดสุโขทัยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุโขทัย จำนวน 729 คน โดยการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้ตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 260 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี จากตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติเชิงพรรณนา

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

สถิติเชิงอนุมาน

การทดสอบแบบ t-test และ F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษาโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุโขทัย จังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.10 โดยมีอายุอยู่ระหว่าง 30 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.70 และมีสถานภาพสมรสเป็นสมรสคิดเป็นร้อยละ 46.90 มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 53.10 มีระดับเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.10 ระดับการศึกษาที่พบส่วนใหญ่ คือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.20 และมากที่สุดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.00

2. ปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวม บุคลากรโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุโขทัยมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจูง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ตามลำดับ

3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุโขทัยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความตั้งใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ ด้านการอุทิศตนเพื่องาน โดยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

4. ผลการทดสอบสมมุติฐานการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุโขทัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ภาพรวม บุคลากรในโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุโขทัย ที่มี อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรในโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุโขทัย ที่มี เพศ และระดับการศึกษา ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

5. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจูงกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุโขทัย พบว่า ปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจูง มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .69 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การยอมรับนับถือและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .67) รายได้และสวัสดิการในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .65) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .64) ความ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6 The 6th STOU National Research Conference

มั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .61) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .59) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .54) โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษาโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยจังหวัดสุโขทัย ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านรายได้และสวัสดิการในหน่วยงาน จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจูน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ พลั้วพันธ์ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา : มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร พบว่า มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชฌาย์ เรื่องแจ้ง (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พบว่า มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ส่วนโรธนา โตนิเต (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชฌาย์ เรื่องแจ้ง (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พบว่า มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจูนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา เครือรัตน์ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจุดใจที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ ประสงค์คณิน (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การพิพิธภัณฑวัตถุวิทยาาสตร์แห่งชาติ พบว่า มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6 The 6th STOU National Research Conference

ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา เครือรัตน์ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจิตใจที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า มีความพึงพอใจต่อปัจจัยนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ ประสงค์มณี (2555 : 31) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การพิพิธภัณฑิทยาศาสตร์แห่งชาติ พบว่า มีความพึงพอใจต่อปัจจัยนโยบายและการบริหารงานขององค์กรอยู่ในระดับมาก

ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชญ์ เรืองแจ้ง (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พบว่า มีความพึงพอใจต่อปัจจัยความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทิชา เจริญศิลป์ (2556) ซึ่งศึกษาวิจัย ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 17 พบว่า มีความพึงพอใจต่อปัจจัยความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง

ด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา เครือรัตน์ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจิตใจที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทิชา เจริญศิลป์ (2556) ซึ่งศึกษาวิจัย ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 17 พบว่า มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

ด้านรายได้และสวัสดิการในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างด้านรายได้และสวัสดิการในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา เครือรัตน์ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจิตใจที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า มีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ พลั่วพันธ์ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา : มุนิโรโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร พบว่า มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสวัสดิการในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย เพื่อเป็นแนวทางที่จะส่งเสริมและจัดวางแผนพัฒนาให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยให้ดียิ่งขึ้นไป และเป็นข้อมูลตัวอย่างศึกษาเพื่อให้โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปหรือผู้ที่สนใจ นำไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ซึ่งสามารถอภิปรายผลดังนี้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

1. จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน มีการมอบหมายงานและกระจายงานอย่างเหมาะสม ได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นมิตรที่ดี คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน และยอมรับฟังความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกันเป็นอย่างดี ทำงานเป็นทีม มีนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สถานที่ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสมและมีความปลอดภัย มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม และได้รับโอกาสรับการอบรม หรือการฝึกทักษะให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัย ฉันทิชา เจริญศิลป์ (2556) ซึ่งพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 17 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลวิจัย สุเทพ ประสงค์คณิน (2554) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง และสอดคล้องกับผลวิจัย สุจิตรา เครือรัตน์ (2552) พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษาโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยจังหวัดสุโขทัย ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยที่มีเพศต่างกันในภาพรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทิชา เจริญศิลป์ (2556) ซึ่งศึกษาวิจัยปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 17 พบว่า ราชการที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ 1) บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41 – 45 ปี, บุคลากรที่มีอายุ 46 – 50 ปี และบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป 2) บุคลากรที่มีอายุ 30 – 35 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 46 – 50 ปีและบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป 3) บุคลากรที่มีอายุ 36 – 40 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 46 – 50 ปีและบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป

2.3 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสดมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสเป็นสมรส

2.4 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ 1) บุคลากรที่มีตำแหน่งงานข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงาน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

กระทรวงสาธารณสุข 2) บุคลากรที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างประจำมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

2.5 จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุโขทัยที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน ในภาพรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ 1) บุคลากรที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท บุคลากรที่มีระดับเงินเดือน 30,001 – 50,000 บาท และบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป 2) บุคลากรที่มีระดับเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาทมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับเงินเดือน 30,001 – 50,000 บาท และบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป 3) บุคลากรที่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาทมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับเงินเดือน 30,001 – 50,000 บาท และบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป 4) บุคลากรที่มีระดับเงินเดือน 30,001 – 50,000 บาทมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป

2.6 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุโขทัยที่มีระดับการศึกษา ต่างกันในภาพรวมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุโขทัยที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ในภาพรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ 1) บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 6 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติ 11 – 15 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 21 ปี 2) บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติ 11 – 15 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป 3) บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี 4) บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป

ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์ (2556) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด และสอดคล้องกับวิจัยของ สุวัฒน์ พันธฤทธิ์ (2553) ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

3. ผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจูงกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุโขทัย พบว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจูง มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .69 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การยอมรับนับถือและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .67) รายได้และสวัสดิการในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .65) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .64) ความมั่นคง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6 The 6th STOU National Research Conference

และโอกาสก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .61) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .59) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .54) โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ชเชอร์ค ที่กล่าวว่า ความพอใจและความไม่พอใจในการปฏิบัติงานไม่ได้มีสาเหตุมาจากปัจจัยเดียวกัน แต่จะมีสาเหตุมาจากปัจจัยสองปัจจัย ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจและความไม่พอใจของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน หรืออีกอย่างเรียกว่า ปัจจัย และสอดคล้องกับวิจัย ฉันทิชา เจริญศิลป์ (2556) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับขวัญและกำลังใจของข้าราชการโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 17 มีความสัมพันธ์กัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษาโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุโขทัย จังหวัดสุโขทัย ผู้ศึกษาขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจนำผลการศึกษาวินิจฉัยไปใช้ประโยชน์ในวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยให้บุคลากรในองค์กรมีความตระหนักถึงประโยชน์ของส่วนรวม และมีทัศนคติในการทำงานที่ดีปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดสาเหอดทน ขยันหมั่นเพียร และเสียสละ และควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับการส่งเข้าฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรู้สึกรู้ว่าองค์กรเห็นคุณค่าของบุคลากรในองค์กร เกิดการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพร้อมจะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนางานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งความสำเร็จขององค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนา

ควรมีการทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ เพื่อลดขั้นตอนการทำงานให้สั้นกระชับ มีความคล่องตัว และยังเป็นการลดภาระงานในความรับผิดชอบให้อยู่ปริมาณที่เหมาะสม เพื่อมิให้เจ้าหน้าที่เกิดความอ่อนล้าและความผิดพลาดในการทำงาน สนับสนุนและการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพมาใช้ในการปฏิบัติงานหรือทดแทนของเดิม เช่น วัสดุและอุปกรณ์ทางการแพทย์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น และปรับปรุงพัฒนาระบบเทคโนโลยีต่างๆ ของโรงพยาบาล ให้มีความทันสมัย เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาเป็นอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร. กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่า และกรุณาให้คำแนะนำและ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6 The 6th STOU National Research Conference

ข้อเสนอแนะต่างๆ ในการปรับปรุง แก้ไข จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี นับเป็นพระคุณอย่างสูงสำหรับผู้วิจัย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้ความในกรุณาตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์ ดร.วรงค์ เจริญเฒ่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัฒนพันธ์ เขตต์กัน อาจารย์ ดร.โชติ บัณฑิต นพ.ดนัย ภัทรเจริญสกุล และนพ.นำชัย จิตรนาททรัพย์ที่ได้คำแนะนำตรวจและแก้ไขเครื่องมือการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ที่สำคัญ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับอาจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ ชันยศ ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นอย่างยิ่งในการให้คำปรึกษาในเรื่องของการเขียนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ จนเกิดความสมบูรณ์

ขอขอบคุณทางโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย และบุคลากรในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย ที่อนุเคราะห์เวลาในการตอบแบบสอบถาม ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตเวทิตาคุณแต่บิดา มารดา และครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัย ตลอดจนตัวผู้วิจัยขอน้อมการระแด่ผู้เขียนตำราวิชาการที่ผู้วิจัยได้นำมาประกอบในการศึกษาค้นคว้าและใช้ในการอ้างอิงทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

ฉันทิชา เจริญศิลป์. (2556). ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 17. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ระดับ มหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ถ้วนโรธมา โต๊ะนิเต. (2550). เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา. ปัตตานี : วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

วสันต์ พลั้วพันธ์. (2550). การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษามูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ :โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สุพิชฌาย์ เรืองแจ้ง. (2550). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุจิตรา เครือรัตน์. (2552). ปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ชลบุรี : วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุวัฒน์ พันธฤทธิ์. (2553). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สงขลา : วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุเทพ ประสงค์มณี. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ. ปทุมธานี: วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6
The 6th STOU National Research Conference

ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวนพลทหาร และ
อาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด. จันทบุรี : ภาค
นิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

