ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และแรงจูงใจในการทำงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ผู้วิจัย นางรัชดาภรณ์ ทุมมาสุทธิ์ ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารโรงพยาบาล)
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์สุรเดช ประดิษฐบาทุกา (2) รองศาสตราจารย์ ดร. โกวิน วิวัฒนพงศ์พันธ์
ปีการศึกษา 2552

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1)ปัจจัยส่วนบุคคล 2)ปัจจัยลักษณะงาน 3)ระดับแรงจูงใจในการทำงาน 4)ระดับการปฏิบัติงาน 5)ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และแรงจูงใจในการทำงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย ประชากร ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพทุกคนจำนวน 61 คน ตัวอย่างเก็บโดยใช้พยาบาลวิชาชีพทั้งหมดจากประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ทดสอบคุณภาพเครื่องมือได้ค่าความเที่ยงแบบสอบถามเท่ากับ 0.931 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ สถิติวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียรสัน และไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี (ร้อยละ31.2) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ98.4) สถานภาพสมรสคู่ มากที่สุด(ร้อยละ49.2) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมากที่สุด 1-3 ปี(ร้อยละ47.6) มีอายุการทำงานมากที่สุด 1-5 ปี(ร้อยละ37.7) ส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิชาชีพ(ร้อยละ70.5) มีรายได้ประจำระหว่าง10,000-15,000 บาท มากที่สุด(ร้อยละ29.5) มีรายได้พิเศษตั้งแต่ 6,000 บาท ขึ้นไป มากที่สุด(ร้อยละ47.5) ปฏิบัติงานที่แผนกหอผู้ป่วยในมากที่สุด (ร้อยละ32.7) พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ73.8) แรงจูงใจในการทำงานและการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ รายได้ประจำ และแรงจูงใจในการทำงานทุกปัจจัย ยกเว้นด้านลักษณะการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยนี้ คือ การเลื่อนขั้น เงินเดือนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ควรมีการกำหนดรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อประกอบการประเมินผล เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในงาน สำหรับลักษณะการทำงานของปัจจัยภายในแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรจัดระบบการสื่อสารที่ดีเพื่อชี้แจงทิศทางนโยบายของโรงพยาบาลให้ชัดเจน นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้แสดงความรู้ความสามารถ และควรส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำมากขึ้น

คำสำคัญ ลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

Thesis title: Relationship between Personal Factors , Job Characteristic as well as Work Motivation and Professional Nurse Performance: A Case of a Private Hospital in Klong Luang District, Pathum Thani Province

Researcher: Mrs. Ruchadaporn Thumasut ; **Degree:** Master of Public Health (Hospital Administration);

Thesis advisors: (1) Suradaj Praditbatuka, Associate Professor; (2) Dr. Kowin Viwathpongpan, Associate Professor; **Academic year:** 2009

Abstract

The objectives of this descriptive research were to study the relationship between personnel, job characteristic factors and motivation at work with professional nurse performance: A Case of Private Hospital, Klongluang District, Pathumtani Province

Total of 61 professional nurses were selected in the study, samples composed of total professional nurses. The questionnaires explored Personal factors, job characteristic factors, motivation at work and professional nurse performance of Private Hospital, Klongluang District, Pathumtani Province. Mean, percentile, Pearson' s Product Moment Correlation and Chi-square were used to analyze the data.

This study finding revealed that the majority of professional nurses' age were 26-30 years (31.2%). Most of them were female (98.4%), majority of marital status was married (49.2%), majority have worked in hospital was 1-3 years (47.6%) and work experience was 1-5 years (37.7%). Most of them obtained additional training on professional nurse (47.6%).Majority of monthly incomes are 10,000-15,000 baht (29.5%) and had more than 6,000 baht of special incomes (29.5%). Majority of professional nurses' work department in ward (32.7%), position of head was 26.2% and position of staff was 73.8%. Overall motivation at work and performance levels was at high level. Personnel factors as age, sex, marital status, worked in hospital, work experience, additional training and special incomes had no significant correlate to professional nurse performance. However, there were relationship between monthly incomes and professional nurse performance at statistical level of 0.05 (p-value < 0.05). Job characteristic factors had no significant correlate to professional nurse performance at statistical level of 0.05 (p-value < 0.05). Overall motivation at work was significant correlate to professional nurse performance at statistical level of 0.05 (p-value < 0.05). However, there were no relationship between internal factor of motivation at work as work content, advancement and professional nurse performance at statistical level of 0.05 (p-value < 0.05).

The recommendations suggest that stating clearly the model of job performance evaluation as specific objective, position, career path and incomes. Support motivation at work as compensation and advancement. Stating communication system to clearly the policies, support efficiency of professional nurse performance. Promote leadership competence and empowerment for show ability highest professional nurse performance.

Keywords: Job characteristic, Motivation at Work, Professional Nurse Performance