บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานใด ๆ ในองค์การให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนอกจากมีการวางแผนที่ดี และจัดโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสมแล้ว สิ่งสำคัญยิ่งไปกว่านั้น คือ การจัดบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าไปทำงาน "คน" จึงเป็นปัจจัยในการดำเนินงานที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ถึงแม้ว่าองค์การจะมีงาน มีงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างมากมายเพียงใด มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย รวมทั้งมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพียงใด หากขาดคนหรือคนไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่เหมาะสมกับงาน การดำเนินงานนั้นก็ไม่อาจจะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จไปได้ด้วยดี แต่กลับยังจะทำให้เกิดความสิ้นเปลือง สูญเสียในการทำงานมากขึ้น (สุภาพร พิศาลบุตร. 2542 : 1) การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็ต่อเมื่อมีขวัญและกำลังใจที่ดี ได้รับการตอบสนองด้านความต้องการอย่างเหมาะสม เพราะขวัญกำลังใจย่อมก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจของทุกคนหรือกลุ่มคนในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานหลายประการคือ มีความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความเสียสละ และรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ (แสวง ศิริพัฒน์. 2544 : 16) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ก็คือขวัญของบุคคลและหมู่คณะนั่นเอง เพราะว่าขวัญและกำลังใจของบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่มีเพียงใดที่ขวัญของบุคคลและหมู่คณะสูง ผลงานก็จะสูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดบุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย

บุคลากรขององค์การนับเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในระบบบริการสุขภาพ เนื่องจากมีสัดส่วนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุคลากรถึงร้อยละ 55 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมดขององค์การ และ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เป็นทรัพยากรที่มีศักยภาพสูง หากบริหารจัดการอย่างเหมาะสมก็จะสามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การได้ตลอดเวลา นอกจากนี้บุคลากรด้านสุขภาพยังเป็นผู้สร้างและผู้กำหนดความเหมาะสม ในประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรอื่นๆ ขององค์การด้วย ดังนั้น ความพยายามในการที่จะพัฒนาให้บุคลากรในองค์การเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้ทันกับพลวัตที่รวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัฒน์ จึงต้องเป็นประเด็นที่มีความสำคัญลำดับสูงสุดอันดับหนึ่งขององค์การสมัยใหม่ (คณะกรรมการดำเนินการโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพระหว่างประจำการของกระทรวงสาธารณสุข. 2542 : คำนำ)

แนวความคิดที่เกิดขึ้นจากความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากรซึ่งหมายถึงความเข้าใจเกี่ยวกับคนประการหนึ่งคือ คนมีความต้องการด้านจิตใจและความต้องการด้านสังคมที่ต้องมีการตอบสนอง (ซึ่งบางอย่างอาจตอบสนองได้ด้วยเงิน) ควบคู่อยู่ด้วย ความต้องการเหล่านี้มีความสำคัญต่อคนไม่น้อยและเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2539 : 63) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองที่เหมาะสมย่อมสร้างความพึงพอใจและขวัญกำลังใจที่ดี การที่บุคคลในองค์การมีขวัญกำลังใจดีในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การรู้สึกว่าตนและองค์การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกมีความภาคภูมิใจในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในองค์การ (พัชรี ศรีสังข์. 2534 : 33) ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

โรงพยาบาลมหาสารคามก็เช่นเดียวกันกับองค์การอื่น ๆ ที่ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน จึงได้มีการประกาศนโยบายคุณภาพแก่สาธารณชนคือ โรงพยาบาลมหาสารคามมุ่งมั่นที่จะให้บริการที่ดีเลิศแก่ผู้รับบริการ ด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพและได้มาตรฐานของการบริการโรงพยาบาลระดับสากล ซึ่งโรงพยาบาลมหาสารคามได้ดำเนินกิจกรรมมากมายเพื่อให้นโยบายบรรลุเป้าหมาย ด้วยการปรับปรุงคุณภาพการบริการตามมาตรฐาน ISO 9002 แล้วขยายผลสู่การรับรองมาตรฐานโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) โดยผู้บริหารโรงพยาบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติให้นโยบายบรรลุเป้าหมาย จึงมีกิจกรรมพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล ด้วยการจัดอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ พร้อมทั้งดำเนินกิจกรรมตามความรู้ที่ได้รับการอบรม โดยเริ่มจากกิจกรรมพัฒนาองค์การ (Organization Development : OD) ที่มุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทำกิจกรรม 5ส ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ในการดูแลรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน โดยแบ่งออกเป็นสะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย นอกจากนั้นยังมีกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการบริการ ทั้งกิจกรรม พฤติกรรมบริการสู่ความเป็นเลิศ (Excellent Service Behavior : ESB) ที่มุ่งเน้นให้ผู้มารับบริการได้รับบริการที่ดีและมีความพึงพอใจ

จะเห็นได้ว่าโรงพยาบาลมหาสารคามได้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพเกิดขึ้นมากมาย นอกเหนือจากงานบริการที่มีอยู่ เจ้าหน้าที่มีปริมาณงานมากขึ้นและต้องได้คุณภาพงานตามมาตรฐานที่ต้องการ จึงมักจะมีผู้กล่าวถึงขวัญกำลังใจและให้ความสำคัญว่า กิจกรรมต่าง ๆ จะสำเร็จลุล่วงได้เจ้าหน้าที่ต้องมีขวัญกำลังใจที่ดี จึงจะทำให้เกิดความพยายาม ความมุ่งมั่น มีความหวังที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย หากขวัญกำลังใจไม่ดี ก็จะทำให้การปฏิบัติงานด้วยความท้อแท้ เหนื่อยหน่ายและหมดกำลังใจ ซึ่งอาจส่งผลให้กิจกรรมต่าง ๆ ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

การเพิ่มขวัญกำลังใจให้เจ้าหน้าที่จึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งของโรงพยาบาลมหาสารคามที่ได้จัดทำขึ้น สำหรับใช้ในการบริหารงานให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยมีเป้าหมายให้เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามมีความพร้อมที่จะให้บริการอย่างเต็มที่ มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี มีความรู้ความสามารถและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แต่เนื่องจากโรงพยาบาลมหาสารคามมีเจ้าหน้าที่หลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน พนักงานของรัฐ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งแต่ละประเภทก็จะมีสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับแตกต่างกันไป และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามก็มีหลากหลายวิชาชีพ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล นักวิชาการด้านต่าง ๆ ผู้ช่วยเหลือคนไข้ รวมถึงคนงาน แต่ละวิชาชีพแต่ละตำแหน่งก็มีฐานะทางสังคมและความสำคัญในโรงพยาบาลมหาสารคามแตกต่างกัน ได้รับการยอมรับและเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถที่แตกต่างกัน อีกทั้งลักษณะของผู้นำระดับต่าง ๆ วิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีต่อโรงพยาบาลมหาสารคาม การเปลี่ยนแปลงของระบบบริการสุขภาพที่อาจมีผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ทั้งด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป แม้แต่ปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาครอบครัว ก็อาจเป็นตัวแปรที่ส่งผลถึงขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

จากการเปลี่ยนแปลงของระบบดังกล่าวซึ่งส่งผลประทบต่อหน่วยงานและบุคลากรในระบบบริการสุขภาพ รวมทั้งโรงพยาบาลมหาสารคาม ทำให้โรงพยาบาลมหาสารคามต้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มีการปรับปรุงพัฒนาในด้านต่าง ๆ มากมาย เพื่อให้เป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของสาธารณชน และโรงพยาบาลได้เล็งเห็นความสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นตัวแปรหลักในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล แต่เนื่องจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามมีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ มากมายดังที่กล่าวมาแล้ว ทำให้ไม่สามารถกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม และปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อระดับขวัญของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามในการปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาลมหาสารคาม นำไปปรับปรุงสภาพการทำงาน และพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลมหาสารคามให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม จำแนกตามประเภทตำแหน่งของเจ้าหน้าที่
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง
2. เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. ปัจจัย 11 ด้าน มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามที่มีชื่อในทะเบียนบุคลากรของโรงพยาบาล จำนวน 957 คน (โรงพยาบาลมหาสารคาม. 2551 : 7)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยวิธีการหากลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร ตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน (Taro Yamane. 1973 : 727 ; อ้างถึงในรังสรรค์ สิงหเลิศ. 2551 : 70) จำนวน 282 คน

2. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย คือระหว่าง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2551 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2551

3. พื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงพยาบาลมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องคือ

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

4.1.1 ตัวแปรกลุ่มเปรียบเทียบ ได้แก่ ประเภทของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยถือเป็นหนึ่งตัวแปรจำแนกเป็น

1) แพทย์และทันตแพทย์
2) พยาบาล
3) ข้าราชการและพนักงานของรัฐอื่น
4) ลูกจ้างประจำ
5) ลูกจ้างชั่วคราว

4.1.2 ตัวแปรกลุ่มศึกษาความสัมพันธ์ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 71-79) ได้แก่

ปัจจัยกระตุ้น

1) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

3) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ

4) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

5) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยค้ำจุน

6) ปัจจัยด้านเงินเดือน

7) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร

8) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

9) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

10) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม มีทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้

4.2.1 ด้านความผูกพันกับองค์การ

4.2.2 ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน

4.2.3 ด้านความสามัคคี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นิยามศัพท์เฉพาะ

โรงพยาบาล หมายถึง โรงพยาบาลมหาสารคาม อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจ อารมณ์และความพึงพอใจที่เกิดขึ้นต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานในด้านต่างๆ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ซึ่งแสดงโดยมีความผูกพันกับองค์การ มีเจตคติในการปฏิบัติงานและความสามัคคี

การปฏิบัติงาน หมายถึง การทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ตามกรอบอำนาจหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย

เจ้าหน้าที่ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลมหาสารคามที่ปฏิบัติงาน และมีชื่อในทะเบียนบุคลากรในวันที่ 31 มีนาคม 2551 โดยแยกเป็นตำแหน่งได้ดังต่อไปนี้

1. แพทย์และทันตแพทย์ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์ในโรงพยาบาลมหาสารคาม

2. พยาบาล หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพยาบาล ซึ่งเป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค และเจ้าหน้าที่พยาบาล ในโรงพยาบาลมหาสารคาม

3. ข้าราชการและพนักงานของรัฐอื่น หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเภสัชกร ข้าราชการอื่น และพนักงานราชการ เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ฯลฯ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาสารคาม

4. ลูกจ้างประจำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ซึ่งไม่ได้เป็นข้าราชการ แต่ทำงานในอัตราลูกจ้างประจำในโรงพยาบาลมหาสารคาม

5. ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งไม่ได้เป็นข้าราชการ ได้รับค่าจ้างรายเดือน รายวัน รายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงาน โดยมีกำหนดเวลาสิ้นสุดสัญญาจ้าง ในอัตราที่โรงพยาบาลมหาสารคามกำหนด

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามสามารถทำหน้าที่งานที่รับผิดชอบโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้

ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือ และการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน

ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ขอบข่ายของงานที่ทำตรงกับความต้องการความถนัด ความรู้ความสามารถ ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ท้าทาย สร้างสรรค์และโอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็วของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล มหาสารคาม

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม ได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในเรื่องการศึกษาเพื่อพัฒนา ตลอดจนการประชุมทางวิชาการต่างๆ

ปัจจัยด้านเงินเดือน หมายถึง ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนที่เจ้าหน้าที่ได้รับจากการปฏิบัติงานได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน รวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารกำหนดไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน ในการควบคุมดูแลเอา ติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน นำมาใช้ในการดำเนินงานของโรงพยาบาลให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ การวางแผน การประสานงาน การสื่อสาร และการประเมินผลงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงพยาบาล หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามกับเพื่อนร่วมงานในโรงพยาบาล มีความเข้าใจกันและกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคี และบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบภายนอกที่ช่วยให้เกิดความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ได้แก่ บริเวณโรงพยาบาลสะอาด อากาศถ่ายเทได้สะดวก บริเวณอาคารทำการมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน และมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกครบถ้วน

ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงพยาบาลมีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะทำให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันกับองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามที่แสดงออกด้วยความศรัทธา ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และความภักดีต่อโรงพยาบาลมหาสารคาม

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ท่าที หรือแนวโน้ม พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามที่แสดงออกด้วยความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย แสดงความคิดเห็นในทิศทางที่เห็นด้วยและสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสามัคคี หมายถึง การรวมพลังเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเสียสละ อดทน และเต็มใจ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อสนเทศในองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคามที่จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม รวมทั้งเป็นแนวทางการบริหารงาน และปรับปรุงการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ให้สามารถทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY