

รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท 3

Leadership Performance that Motivation in the operating of nursing personnel Phyathai 3 Hospital

พัชรารภรณ์ เพชรรัตน์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

PHATCHARAPORN PHETCHARAT

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท 3 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท 3 ต่อความรูปร่างแบบภาวะผู้นำ เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานประกอบด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยมีดังนี้ 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปร่างแบบภาวะผู้นำของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท 3 อยู่ในระดับสูงมากที่สุด 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลพญาไท 3 อยู่ในระดับสูงมากที่สุด 3) รูปแบบภาวะผู้นำส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลพญาไท 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

คำสำคัญ : รูปแบบภาวะผู้นำ , แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

In this survey research investigation, the researchers examine 1) To study leadership performance perform that motivation in the operation of nursing personnel Phyathai 3 Hospital 2) To study the comparison of motivation in the operation of nursing personnel Phyathai 3 Hospital 3) To study opinion of nursing personnel Phyathai 3 Hospital . analysis tool including (questionnaire ,data analysis use descriptive statistics, consist of frequency , percentage , average and division standards and inference statistics)

Findings are as follows: 1) Opinion of nursing personnel Phyathai 3 Hospital to the leadership are the most high level score 2) Motivation in the operation of nursing personnel Phyathai 3 Hospital are high level score 3) Leadership performance perform that motivation in the operation of nursing personnel Phyathai 3 Hospital under investigation at the statistically significant level of 0.05 .

Keywords : Leadership performance , Motivation in the operating

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว การทำงานในองค์กรต่างๆ มีการแข่งขันกันอย่างสูง ทำงานภายใต้สภาวะแรงกดดัน จึงทำให้องค์กรต้องพยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์และดึงความคิดสร้างสรรค์ที่อยู่ภายในตัวบุคคลของบุคลากรเพื่อปรับปรุงกระบวนการผลิตและรูปแบบผลิตภัณฑ์รวมถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ดีกว่า เพื่อความอยู่รอด จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยแรงจูงใจบุคลากร ในองค์กรนั้น เป็นกระบวนการกระตุ้นให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น ทুমเหตุความพยายามมากขึ้น โดยการทำงานอย่างมีทิศทาง ไม่ย่อท้อ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อบุคคลได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ จะทำให้ผลงานที่ทำออกมามีที่สุสุด ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งต่อตนเองและองค์กร บุคลากรหากได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมจะช่วยให้เกิดทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีความสุขกับการทำงานความร่วมมือ ร่วมใจกันแสดงผลงานอย่างสุดความสามารถ นำไปสู่เป้าหมายและผลสำเร็จขององค์กร พนักงานระดับปฏิบัติการถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญและเป็นหัวใจหลักขององค์กร กล่าวได้ว่ามนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานและทักษะที่ต่างกัน การที่องค์กรจะสามารถนำศักยภาพในแต่ละบุคคลออกมาใช้ได้ ข่อมต้องใช้เทคนิค กลยุทธ์ ถือว่าแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งกับองค์กร อันเนื่องจากแรงจูงใจมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

ปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสำเร็จและการอยู่รอดขององค์กร คือ ผู้นำและบุคลากรภายในองค์กร เนื่องจากเป็นแรงขับเคลื่อนที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำเกี่ยวข้องกับกำกับการดูแล การสอนงาน การจูงใจและการคล้อยตามใจบุคลากร ภาวะผู้นำมีลักษณะครอบคลุม คือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและบุคคลอื่น เป็นความสัมพันธ์ที่มีลักษณะการใช้อิทธิพล หรือการชี้นำซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ลักษณะของผู้นำมีหลายรูปแบบ และมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน ผู้นำในองค์กรสามารถนำรูปแบบภาวะผู้นำที่หลากหลายไปใช้ในการบริหารงานให้เหมาะสม โดยรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมนั้น จะขึ้นกับสถานการณ์ ลักษณะของงานและความต้องการของบุคคลในองค์กร ผู้นำยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นสามารถกระตุ้นและจูงใจสมาชิกในองค์กรให้นำศักยภาพในตัวที่มีอยู่ออกมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเคิดประโยชน์สูงสุด โดยหากพนักงานมีความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการเสริมสร้างแรงจูงใจอย่างสม่ำเสมอ ก็จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำในการทำงานนั้นมีหลายรูปแบบ อาทิ เช่น ผู้นำแบบชี้นำหรือแบบบงการ (Directive leadership) ,ผู้นำแบบสนับสนุน (supportive leader) , ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative) และผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement oriented leader) ซึ่งการเป็นผู้นำที่เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความพอใจนั้น จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลพญาไท 3 เป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ให้บริการดูแลรักษาพยาบาลประชาชนทั่วไป มีวิสัยทัศน์ มุ่งสู่การเป็นผู้นำด้านความเชี่ยวชาญทางการแพทย์ พร้อมความเป็นเลิศด้านบริการในย่านฝั่งตะวันตก มีพันธกิจ คือมุ่งมั่นในการดูแลผู้รับบริการให้มีสุขภาพดี สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ โดยผสมผสานความรู้ด้านการบริการทางการแพทย์ที่มีมาตรฐานระดับสากล เข้ากับการให้บริการลูกค้าอย่างเอาใจใส่ด้วยเอกลักษณ์ความเป็นไทย จนเกิดรูปแบบบริการที่สร้างคุณค่าและประโยชน์สูงสุด โดยยึดถือความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ และเป็นองค์กรที่มีผลประกอบการชั้นนำในธุรกิจการดูแลสุขภาพ จากสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นแบบก้าวกระโดด ทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หลายๆอย่างเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และไม่เพียงแต่องค์กรที่ต้องปรับตัวแต่หมายรวมถึงพนักงานที่ต้องปรับตัวตามให้ทันด้วย ฝ่ายการพยาบาลเป็นหน่วยงานหลักที่มีบุคลากรทางการพยาบาลซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของโรงพยาบาล ผู้บริหารหรือผู้นำต้องให้หลักการหลายๆในการที่จะนำพนักงานให้ปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นำมาปรับใช้การบริหาร การนำพาองค์กรไปสู่จุดหมาย

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

- 1.เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท 3
- 2.เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3.เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท 3 ต่อความรูปแบบภาวะผู้นำ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

2. รูปแบบภาวะผู้นำมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท 3 ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล รูปแบบภาวะผู้นำ 4 รูปแบบ คือ ผู้นำแบบชี้แนะ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ตัวแปรตามคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้านประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ขอบเขตของประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท 3 จำนวน 594 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่าง ด้วยการใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5 % ได้กลุ่มตัวอย่าง 240 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2564 ถึงเดือน กุมภาพันธ์ 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท 3

2. ผู้บริหารของฝ่ายการพยาบาล สามารถนำรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท 3 ไปปรับใช้ในการบริหารงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงานยุคใหม่โดยการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ผู้บริหารในองค์กร โรงพยาบาลพญาไท 3 สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน รพ.พญาไท 3

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สามารถแบ่งแนวการศึกษาออกเป็น 3แนวทาง

1.1) ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) ให้ความสำคัญกับลักษณะผู้นำทางด้านกายภาพบุคลิกภาพและจิตใจของผู้นำ โดยมีข้อสังเกตว่าคนที่เป็ผู้นำนั้นจะต้องมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบนี้ จึงเน้นที่จะค้นหา “คุณลักษณะของบุคคลที่ยิ่งใหญ่” เพื่อสร้างเป็นต้นแบบไว้ให้บุคคลที่ปรารถนาจะเป็ผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาคุณสมบัติหรือลักษณะเฉพาะที่ใช้วัดว่าจะเป็ผู้นำที่มีประสิทธิผล

1.2) ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theory) เป็นการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่สืบเนื่องมาจากการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำซึ่งไม่สามารถที่จะให้คำตอบเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้

1.3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theories or Contingency Leadership Theories) แนวคิดทฤษฎีนี้ เชื่อว่าประสิทธิผลเพราะในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์ ดังนั้นผู้นำประเภทนี้จึงต้องมีสติปัญญา สามารถวิเคราะห์ มีความคิดกว้างไกล เรียนรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รับรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อม มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์

เฮาส์ (House, 1974 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2542) ได้แสดงทัศนะว่า เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าประสงค์แล้ว อาจกำหนดชนิดหรือภาวะการเป็นผู้นำได้ 4 แบบซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะการเป็นผู้นำแบบชี้แนะ (Directive leadership) ภาวะการเป็นผู้นำแบบนี้ มีลักษณะของภาวะการเป็นผู้นำแบบอำนาจนิยม (Authoritarian) ผู้นำอาจจะเป็ผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาจะไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม (Participation)
2. ภาวะการเป็นผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำแบบนี้จะมีความเป็นกันเอง มีลักษณะเข้าหาง่าย และมีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ภาวะการเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) ผู้นำแบบนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม โดยเขาจะขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นต่างๆ แต่ถึงกระนั้น เขาก็ยังรักษาและสงวนหน้าที่ในการทำวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจไว้ที่ตัวเอง
4. ภาวะการเป็นผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-oriented leadership) ผู้นำแบบนี้จะตั้งเป้าหมายที่น่าท้าทายไว้สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะบรรลุเป้าหมายต่างๆเหล่านั้น ได้ดี ดังนั้นผู้นำแบบนี้จึงมีความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา และจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถเต็มที่

1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ เจตคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือ องค์การให้มีประสิทธิผล

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories)

อาคมวัดโรธง (2547) การศึกษาผู้นำตามแนวคุณลักษณะผู้นำได้เปลี่ยนจากการศึกษาประวัติและบันทึกความทรงจำของผู้นำในอดีตหันมาศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำโดยตรง ซึ่งเป็นผลจากอิทธิพลของนักจิตวิทยา กลุ่มพฤติกรรมที่เชื่อว่าคุณลักษณะผู้นำไม่ได้ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่สามารถเกิดขึ้น โดยการเรียนรู้และประสบการณ์ จึงทำให้การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้นำ

ในช่วงปี ค.ศ. 1930- 1950 หันมาค้นหาคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำ วิธีการศึกษา เช่น ความพยายามแยก คุณลักษณะผู้นำ ออกจากคนที่ไม่ใช่ผู้นำ การค้นหาคุณลักษณะที่ดีของผู้นำ การเปรียบเทียบผู้นำที่มี ประสิทธิภาพ กับผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theory)

การศึกษาค้นหาคุณลักษณะผู้นำมาเป็นการศึกษาพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออก คือศึกษาว่าผู้นำทำอะไร และทำอะไร โดยพยายามค้นหา แบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ที่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์ งานวิจัยที่เป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาพฤติกรรมผู้นำโดยเลวิน และคณะที่ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ 3 แบบคือ แบบอัตตาธิปไตย แบบประชาธิปไตย และแบบตามสบาย ว่ามีผลต่อผู้ตาม ต่างกันอย่างไร และนำมาสู่การศึกษาผู้นำตามแนวพฤติกรรมผู้นำอย่างจริงจังโดยนักวิชาการมหาวิทยาลัยมิชิแกนและ มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ผลจากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยดังกล่าว ได้เป็นฐานของการศึกษาผู้นำในเวลา ต่อมา และก่อให้เกิดทฤษฎีใหม่ ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบตาข่ายเชื่อมโยง (Managerial Grid of Leadership Theory)

เบลคและมูตัน (Blake and Mouton, 1964 อ้างถึงใน วิเชียร วิชอุดม, 2548) เป็นผู้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบนี้ขึ้นมา โดยอาศัย พื้นฐานการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอและมหาวิทยาลัยมิชิแกน ที่แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็นสองมิติ คือ มิติมุ่งงาน (Concern for production) และมิติมุ่งคน (Concern for people) เบลคและมูตัน ได้นำพฤติกรรมผู้นำสองมิติมา สัมพันธ์กัน ทำให้เกิดแบบผู้นำหลัก ๆ 5 แบบ

3.1 แบบเหนื่อยชา (Impoverished) ผู้นำประเภทนี้ทำงาน โดยใช้ความพยายามน้อยมาก ไม่ค่อยสนใจโยคีในหน้าที่การทำงานหรือ ผู้ร่วมงาน ทำงานเพื่อเอาตัวรอดเท่านั้นไม่มีการแสดงบทบาทความเป็นผู้นำเลย จัดเป็นพวกที่ขาดความเอาใจใส่ทั้งคนและงานที่ อยู่ในความรับผิดชอบผู้นำจะสร้างบรรยากาศการทำงานแบบเหนื่อยชา

3.2 แบบมิตรภาพสังสรรค์ (Country club) ผู้นำประเภทนี้เน้นให้ความสนใจกับความต้องการของคนเป็นพิเศษเพื่อให้มี ความสัมพันธ์ที่ดี และเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรที่เป็นมิตรภาพ จัดเป็นพวกให้ความสนใจเกี่ยวกับคนมากที่สุด และ สนใจกิจกรรมทางสังคมมากกว่าที่จะมุ่งผลงานจริงๆ

3.3 แบบเน้นงาน (Task) ผู้นำประเภทนี้มุ่งแต่ประสิทธิภาพผลของการทำงาน แต่อย่างเดียว ให้ความสำคัญกับงานมาก ไม่มองเห็น ความสำคัญของผู้ร่วมงาน จัดเป็นพวกที่สนใจประสิทธิภาพงานในระดับสูงสุด ส่วนเรื่องความสนใจเกี่ยวกับตัวคนนั้นให้ความสนใจในระดับต่ำสุด

3.4 แบบเดินสายกลาง (Middle of the road) ผู้นำประเภทนี้มุ่งให้ ให้ความสำคัญทั้งให้การตอบสนองความพอใจของคนและผลงาน ในระดับปานกลาง จัดเป็นพวกที่ ความสนใจเรื่องประสิทธิภาพของงานและเรื่องของคนในระดับปานกลางทั้งสองอย่าง ไป พร้อมกัน

3.5 แบบทีมงาน (Team) ผู้นำประเภทนี้มุ่งส่งเสริมบรรยากาศในการ ทำงานและเพิ่มขวัญกำลังใจ ให้มีการทำงานสำเร็จด้วย ความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกคนและ สร้างความสัมพันธ์ความไว้วางใจของเพื่อนร่วมงานทุกคน ยังส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพทุกคนใน การทำงานเป็นอย่างดี จัดเป็นพวกที่ให้ความสนใจทั้งงานและคนในระดับสูงสุดพร้อม ๆ กันไป หรือ การมุ่งที่จะให้ได้ทั้งผลงานและน้ำใจคนที่ตนรับผิดชอบในระดับสูงสุดพร้อมกันการศึกษาพฤติกรรมผู้นำแบบตาข่ายเชื่อมโยง ทำ

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

Herzberg แยกกลุ่มปัจจัยออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factor) ที่สร้างความพึงพอใจต่องาน (Job Satisfiers) ส่วนมากเป็นประเด็นเกี่ยวกับเนื้อหา งานที่ทำ (Job Content) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่ดีหรือเกิดความไม่พึงพอใจต่องาน (Job Dissatisfiers) ส่วนใหญ่เป็นประเด็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานนั้น ๆ (Job Context) เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ที่ไม่ได้สร้างความพึงพอใจ แต่อาจเป็นเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจหากปัจจัยนี้อยู่ในระดับที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยที่จูงใจคนรักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหา ที่จะเกิดขึ้น เมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ๆ
2. การได้รับการยอมรับ คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการ ยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือ โอกาสเจริญเติบโต คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น
4. ลักษณะงานที่ทำ คือความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระ ในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น
5. ความรับผิดชอบ คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับ มอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สายัน ปิติควร (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ตแอนด์ไคร์ฟิ่งแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ภาพรวมระดับรูปแบบภาวะผู้นำ โดยมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ในแต่ละรูปแบบพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือภาวะผู้นำแบบสั่งการ รองลงมาเป็นภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม น้อยที่สุดคือภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ตแอนด์ไคร์ฟิ่งแอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมระดับแรงจูงใจโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ในแต่ละประเภทของแรงจูงใจพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรับผิดชอบ รองลงมาคือความสำเร็จในการทำงาน และน้อยที่สุดคือ ลักษณะของงาน

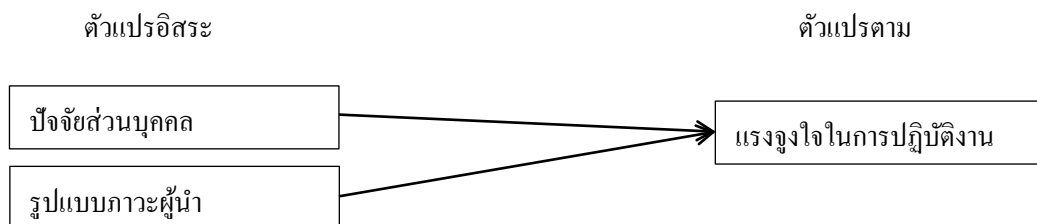
ศิริภัทร คุณภูวิวัฒน์ (2555) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบต่างๆที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือภาวะผู้นำ

แบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบชี้หน้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าค่าเท่ากับ 0.739 และ 0.615 ตามลำดับ

นิตยา พรหมจันทร์ (2562) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) ทั้ง 4 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมวมคิดเห็นโดยรวมต่อบัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี โดยกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.35 รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.95 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.73 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.66

ระเบียบการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสามารถเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท 3 จำนวน 956 คน ใช้สูตรของ Yamane (1967) คำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 240 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random sampling) จากแต่ละแผนกโดยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อเรื่องการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ 4 ด้านประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบชี้หน้า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำนวน 35 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) ได้ค่าดัชนีสอดคล้องหรือ IOC (Index of Item Objective Congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.99-1.00 ทุกข้อ
2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและนำไปทดลองใช้(Try-out) กับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่วิจัย จำนวน 20 คน นำข้อมูลที่ได้คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(reliability)โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น รูปแบบภาวะผู้นำเท่ากับ 0.907 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.939

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

- 1.แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบจำนวน 7 ข้อ นำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ
- 2.แบบสอบถามรูปแบบภาวะผู้นำ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย(X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) เหน้ในการประเมินผลแบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่ ระดับน้อยที่สุด(1.00-1.80X ระดับน้อย(1.81-2.60) ระดับปานกลาง(2.61-3.40) ระดับมาก(3.41-4.20) และระดับมากที่สุด(4.21-5.00)
- 3.การทดสอบรูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอนพหุคูณ

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 91.3) อายุระหว่าง 25-35 ปี (ร้อยละ 71.4) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 52.5) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 69.6) ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 50.8) ระดับเงินเงินเดือนอยู่ที่ 20001 – 30000 บาท (ร้อยละ 42.1) และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี (ร้อยละ 44.6)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความถี่เห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท 3

ตารางที่ 1 ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบภาวะผู้นำ (n=240)

รูปแบบภาวะผู้นำ	\bar{X}	SD	ระดับ
ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ	3.30	0.51	มากที่สุด
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	3.98	0.55	มากที่สุด
ภาวะผู้นำแบบชี้แนะแบบมีส่วนร่วม	4.00	0.57	มากที่สุด
ภาวะผู้นำแบบชี้แนะมุ่งเน้นความสำเร็จ	4.22	0.51	มากที่สุด
รวม	3.88	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด ($\bar{X}=3.88$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับสูงมากที่สุด ($\bar{X}=4.22$) รองลงมาคือภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X}=4.00$) รูปแบบภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ($\bar{X}=3.98$) และอันดับสุดท้ายคือรูปแบบภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ($\bar{X}=3.30$) ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (n=240)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านความสำเร็จของงาน	3.83	0.52	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบ	4.22	0.51	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.77	0.53	มากที่สุด
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.80	0.52	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.92	0.50	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.23	0.49	มากที่สุด
รวม	3.96	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท 3 ภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านความสำเร็จของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และด้าน โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 1.ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
เพศ	5.53	0.35	ไม่แตกต่าง
อายุ	5.44	0.14	ไม่แตกต่าง
สถานภาพสมรส	1.39	0.38	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	5.57	0.56	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	3.58	0.14	ไม่แตกต่าง
ระดับเงินเดือน	7.57	0.04*	แตกต่าง
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	7.00	0.38	ไม่แตกต่าง

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 บุคลากรที่มีระดับ

การศึกษาและระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายค่าจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า

และบุคลากรที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ผลการเปรียบเทียบรายค่าพบว่าบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 30000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับต่ำกว่า 15000 บาท ระหว่าง 15000-20000บาทและ ระหว่าง 20001-30000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 30000 บาทมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับต่ำกว่า 15000 บาท ระหว่าง 15000 - 20000 บาท และ ระหว่าง 20001-30000 บาท

สมมติฐานที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ตารางที่ 4 รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท 3

(N=240)

รูปแบบภาวะผู้นำ	B	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	1.350		7.161	0.00
ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ	0.122	0.139	2.174	0.031*
ภาวะผู้นำแบบมีสนับสนุน	-0.022	-0.027	-0.232	0.817
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	0.203	0.262	2.139	0.033*
ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ	0.329	0.377	4.924	0.00*

Multiple R=.674 R² = .454 Adjust R² = 0.444 F=48.59 S.E.=0.33372

*ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 3 ด้าน คือรูปแบบภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ด้านร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี โดยมีอำนาจในการพยากรณ์รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 ด้าน โดยมีน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรแต่ละตัว ได้แก่ รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ตามลำดับ

ตัวพยากรณ์ทั้งหมดมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 44 (Adjust R²= 0.444) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.674 (R= 0.674) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.33372 (SE = 0.33372) โดยให้ค่าคงที่เท่ากับ ศูนย์ เนื่องจากค่า Sig มีค่ามากกว่า 0.05

สรุปและอภิปรายผล

1. จากการศึกษาาระดับของรูปแบบภาวะผู้นำพบว่า ระดับการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานมากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ว่าหัวหน้างานหรือผู้นำมีการบังคับบัญชา

แบบมุ่งเน้นความสำเร็จ โดยจะมุ่งเน้นผลลัพธ์ของการทำงานมากกว่ามุ่งเน้นขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานทุกครั้งที่มีขอบหมายงานและคาดหวังความสำเร็จของงานที่ดีขึ้นอยู่กับ (สาขน์ ปิติควร, 2562) ที่ทำการค้นคว้าเรื่องภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีคอมฟอร์ดแอนด์ ไดรฟ์ แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย)จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือภาวะผู้นำแบบสั่งการ สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เป็นผู้ปฏิบัติงานตัวอย่างในเบื้องต้นทุกครั้ง และผู้บังคับบัญชามีการดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบขององค์กร

2.จากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความหน้าและมั่นคง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ว่าบรรยากาศโดยทั่วไปของสถานที่ทำงานส่งเสริมการทำงาน อาคาร สถานที่ และพื้นที่ในการทำงานมีความมั่นคงและปลอดภัย สภาพอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับ (สาขน์ ปิติควร, 2562) ที่ทำการค้นคว้าเรื่องภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีคอมฟอร์ดแอนด์ ไดรฟ์ แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย)จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ สามารถอธิบายได้ว่างานที่ทำมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน มีความกระตือรือร้นในการติดตามงานเพื่อให้งานสำเร็จได้ดีที่สุด มีอำนาจตัดสินใจกับงานที่รับผิดชอบ องค์กรมีนโยบายที่แน่นอนและมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน และนโยบายขององค์กรสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

3.ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม

ปัจจัยด้านระดับเงิน พบว่าระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำทดสอบรายคู่พบว่าบุคลากรที่ระดับเงินมากกว่า 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ระหว่าง 15,000-20,000 บาท และระหว่าง 20,001-30,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับ(สาขน์ ปิติควร, 2562) ที่ทำการค้นคว้าเรื่องภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีคอมฟอร์ดแอนด์ ไดรฟ์ แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย)จำกัด

4.จากการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท 3 พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อวิเคราะห์รายด้านจะเห็นว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ (สาขน์ ปิติควร, 2562) ที่ทำการค้นคว้าเรื่องภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีคอมฟอร์ดแอนด์ ไดรฟ์ แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ(ชูเกียรติ ยิ้มพวง

,2554)ที่ทำการศึกษารื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกลาส จำกัด โรงงานปทุมธานี พบว่าแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดสิ่งเร้า แล้วทำให้เกิดความพึงพอใจเมื่อเกิดความพึงพอใจก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

เพื่อรักษาหรือเพิ่มระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพญาไท 3 ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามิควรมีการปรับรูปแบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมโดยการใช้ผลการวิจัยในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเป็นแนวทางดังนี้

1.รูปแบบภาวะผู้นำ รูปแบบที่มีข้อเฉลี่ยต่ำมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ผู้บังคับบัญชามิควรเป็นผู้ปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในเบื้องต้นทุกครั้งและควรเป็นผู้ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด

2.แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านที่มีข้อเฉลี่ยต่ำมากที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ผู้บังคับบัญชามิควรวางหลักเกณฑ์การประเมินผลงานให้เป็นไปอย่างยุติธรรมและควรมีการอธิบายถึงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลแต่ละด้านให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจในแต่ละด้านที่ประเมิน รวมถึงฝ่ายการพยาบาลควรเพิ่มความมั่นใจให้กับพนักงานเพื่อเกิดความพอใจกับความมั่นคงในขององค์กรในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1.ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพญาไท 3
- 2.ควรเพิ่มประชากรในการศึกษาโดยขยายไปยังหน่วยงานอื่นๆขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

กมลพร กัลยาณมิตร (2559) . แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ . วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 (กันยายน - ธันวาคม 2559)

เกษมรินทร์ งามเลิศ . (2559) . แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า . (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) . มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ชูเกียรติ ชัยพวง.(2554) แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกลาส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จิตติพร เสถียรพันธ์ และ พนิดา สุรชัยกุลวัฒนา . (2561) . แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเคียวเวะ ไบโอเทคโนโลยี จำกัด . (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) . มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ดร.ไตรรัตน์ ชินขง . (2559) . ภาวะผู้นำ : กลยุทธ์ ยุคใหม่ . (พิมพ์ครั้งที่ 1) . ตาก : ศูนย์การพิมพ์นอร์ทเทิร์น .

คาริน ปฏิเมธีภรณ์ . (2556) . แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท

ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร . (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) .
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นันทิมา ทองแสน . (2557) . ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขต
จังหวัดปทุมธานี . (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) . มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
นิตยา พรหมจันทร์ . (2562) . แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0
กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) . (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) . มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

เบญจวรรณ ขุนดี . (2557) . ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด่วนที่ได้รับเฟ
รนไชส์ จังหวัดปทุมธานี . (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) . มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี

วรากร ดีสูงเนิน . (2560) . รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน : กรณีสายธุรกิจสุกรของบริษัท ซีพีเอฟ
(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ . (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต) . มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ . (2555) . ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน
สำนักงานใหญ่ . (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) . มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
สาขาน ปัตติการ . (2562) . ภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการผลิตของบริษัท วาล์วไอคอม
ฟอร์ดแอนดีไคร์ฟวิ้ง แอสซิสแทนซ์ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด . (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต) . มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สิริลักษณ์ ม่วงกลม . (2562) . แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยซัมซุง ประกันชีวิต จำกัด
(มหาชน) สำนักงานอาคารบางกอกทาวเวอร์ . (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) . มหาวิทยาลัย
รามคำแหง

สุดา สุวรรณากิรมย์ . The Leadership ภาวะผู้นำ . (พิมพ์ครั้งที่ 1) . กรุงเทพมหานคร : เอ อาร์ อินฟอร์เมชัน แอนพับลิเคชัน .
(2551)

เสาวนีย์ วงษ์พัชรวารกุล . (2561) . ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลจุฬารัตน์ . (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต) . วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรม