

การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัย ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

สุปราณี บัวขาว โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และความปลอดภัย ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัย กับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองบัวลำภู โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู ปีงบประมาณ 2561 จำนวน 272 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม จำนวน 272 ชุด สถิติที่ใช้การวิจัย ได้แก่ การหาค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ การหาค่าเฉลี่ยการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการหาค่าสถิติสหสัมพันธ์หรือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 29–39 ปี ค่าเฉลี่ยอายุ 39 ปี และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.9 ระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวส. ประเภทตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ระยะเวลาในการทำงานอยู่ระหว่าง 1–5 ปี รายได้เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 8,001–16,000 บาท ต่อเดือน ค่าเฉลี่ย 9,455.30 บาทต่อเดือน ปัจจัยส่วนบุคคลเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัย กับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสรุปผลจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่าถึงแม้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับดูแลด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัย แต่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานยังอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น และพบว่าแรงจูงใจทางด้านรายได้/ค่าตอบแทนอยู่ในระดับสูง ดังนั้นจึงควรมีแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพและการเพิ่มรายได้ที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลหนองบัวลำภูต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ, ความปลอดภัย, การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

Physical Environment Management And security effect to Motivation to work of personnel in Nong Bua Lamphu Hospital.

Supranee buakow, Nongbualamphu hospital

Abstract

This study was conducted. Purpose To study Physical Environment Management And security effect to Motivation to work Of personnel in Nong Bua Lamphu Hospital. And study relationships. During physical and physical environment management with motivation to work. of personnel in Nongbua lamphu Hospital. By quantitative research the samples were those working in Nong Bua Lam Phu Hospital. Fiscal year 2016 272 people the research instrument was a questionnaire. 272 sets Statistics used in research. Include the percentage frequency distribution average, standard deviation, t-test, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The study indicated that Most of the samples were male. Ages 29-39 Average age 39 years The standard deviation was 5.9. Education Lower than Diploma Position Type Ministry of Public Health Time to work Between 1 and 5 years Average income Between 8,001-16,000 Baht per month The average is 9,455.30 baht per month. Personal factors Male and female There are no different opinions. Statistically significant at the 0.05 level Physical and Safety Environment Management With motivation to work. Relationship in the same direction. Statistically significant at the 0.05 level Summarized The study points out that although most people care. Physical and Safety Environment However, motivation to work is still moderate. And found Income/compensation incentives Is high so that should have a way to promote career advancement. And increase the revenue. To lead to motivation in the work of personnel. Nong Bua Lam Phu Hospital.

Key words: Management, Physical Environment, Safety, Promoting quality of work life

บทนำ

การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ในโรงพยาบาล คือ การจัดสภาพของอาคาร สถานที่ ขนาดของพื้นที่ เส้นทางสัญจร แสง เสียง อุณหภูมิ การระบายอากาศของพื้นที่ต่างๆภายในโรงพยาบาลให้มีความเหมาะสมในการทำงานของบุคลากร มีเป้าหมายที่สำคัญคือเพื่อให้เกิดความปลอดภัย (Safety) เพื่อให้เอื้อต่อการเรียนรู้ (Learning) และเพื่อให้เอื้อต่อการเยียวยา (Healing) การจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างความปลอดภัยจึงเป็นการพัฒนาจัดการพื้นที่ การจัดระบบในการให้บริการการดูแล การจัดเตรียมอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ระบบตรวจสอบ และการบำรุงรักษาที่ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานปลอดภัยไม่ได้รับบาดเจ็บหรือเกิดอันตรายจากการอยู่ในสถานที่และสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลและพัฒนาอาคารสถานที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการส่งเสริมให้บุคคลนั้น มีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับในขณะที่ปฏิบัติงาน ผู้ทำงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ความพึงพอใจการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง¹

โรงพยาบาลหนองบัวลำภู ได้เล็งเห็นความสำคัญและตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร บุคลากรอาจมีโอกาสนสัมผัสความเสี่ยงจากการทำงานได้ เช่น การได้รับอุบัติเหตุจากเข็มทิ่มตำ ถูกของมีคมบาด การถูกสารคัดหลั่งของผู้ป่วย กระเด็นเข้าตา การลื่นล้มหรือหกล้ม ระบบไฟฟ้าขัดข้องและน้ำประปาขัดข้อง เป็นต้น ซึ่งล้วนเป็นอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นได้จากลักษณะงานของบุคลากรทางการแพทย์อันก่อให้เกิดความเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการทำงานส่งผลกระทบทางด้านร่างกายและจิตใจได้ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โรงพยาบาลหนองบัวลำภู จึงมีการวางระบบการเพื่อค้นหาและป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากการทำงาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบรายงานความเสี่ยงทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัยปี พ.ศ. 2558 จำนวน 150 ครั้ง ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 162 ครั้ง และปี พ.ศ. 2560 จำนวน 217 ครั้ง นับว่ามีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัยส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรผลการศึกษาในครั้งนี้ จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลหนองบัวลำภูในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัย และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัยกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองบัวลำภู
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองบัวลำภู

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองบัวลำภูแตกต่างกัน
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัยที่แตกต่างกันทำให้การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองบัวลำภูแตกต่างกัน

คำนิยาม

การบริหารจัดการ² หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใดๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่างๆ เช่น การบริหาร

นโยบาย (Policy) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) การบริหารคุณธรรม (Morality) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ³ หมายถึง องค์ประกอบที่ไม่มีชีวิตทุกอย่างที่มีอยู่ในธรรมชาติ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ แร่ธาตุ ความชื้น อากาศและก๊าซต่างๆ ความเป็นกรด-เบสของดินและน้ำ ความเค็ม กระแสลม กระแสน้ำ จะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในระบบนิเวศ และจะมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของสิ่งมีชีวิตในระบบนิเวศ

ความปลอดภัย¹ (SAFETY) คือ สภาพที่ไม่มีภัยอันตราย ดังนั้น ความปลอดภัยในการทำงานจึงหมายถึง การทำงานที่ไม่มีอันตราย ไม่อยู่ในสภาพที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ หรือไม่มีเชื้อโรค โดยจะไม่ก่อให้เกิดสิ่งต่างๆ เหล่านี้

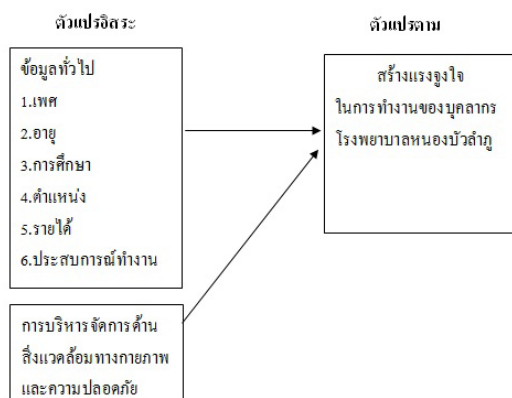
แรงจูงใจในการทำงาน⁴ หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม

ประชากรและวิธีการศึกษา

ประชากร (Population) ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู จำนวน 853 ราย

กลุ่มตัวอย่าง (Samples) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลหนองบัวลำภูจำนวน 272 คน โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดการกำหนดขนาดตัวอย่างของยามานะ กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 272 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ขั้นตอนในการดำเนินการ

1. ทบทวนแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการวิจัย

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Instrument Measurement)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (checklist) และมาตรจำแนกความหมายโดยลักษณะของคำถามจะมีข้อความที่มีคำตอบ 5 ระดับและแบบสอบถามแบบปลายเปิดสำหรับการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย (Test of Quality-Instrument)

3.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือแบบสอบถามขึ้นมาและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

3.2 การตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่นโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุดและทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยเชิงปริมาณคือการแจกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้าเอกสาร ตำรา ทฤษฎีแนวความคิด

คิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) และการนำเสนอรายงานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ (Data Analysis and Statistics)

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าร้อยละ (percentage) ประกอบตารางแจกแจงความถี่ (frequency) ที่แสดงผลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เพื่อหาค่า คะแนนเฉลี่ยในคำถามแต่ละข้อการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายของระดับความคิดเห็น โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 1.00 – 1.08 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
- 1.81 – 2.60 ระดับความคิดเห็นน้อย
- 2.61 – 3.60 ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- 3.61 – 4.20 ระดับความคิดเห็นมาก
- 4.21 – 5.00 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

2. สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential statistics) ได้แก่ การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ (Correlation) หรือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient/the Pearson Product-Moment Correlation) เพื่อศึกษาระดับและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัยส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองบัวลำภู โดยแสดงระดับความสัมพันธ์ ดังนี้

- 0.81 – 1.00 หมายความว่า สัมพันธ์สูงมาก
 - 0.61 – 0.80 หมายความว่า สัมพันธ์สูง
 - 0.41 – 0.60 หมายความว่า สัมพันธ์ปานกลาง
 - 0.21 – 0.40 หมายความว่า สัมพันธ์ต่ำ
 - 0.01 – 0.20 หมายความว่า สัมพันธ์ต่ำมาก
- สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (ร้อยละ)
เพศ	
ชาย	154 (56.62)
หญิง	118 (43.38)
$(\bar{X}=39.0 \text{ S.D.}=5.9)$	
อายุ (ปี)	
18–28	42 (15.44)
29–39	102 (37.50)
40–50	92 (33.82)
50 ปีขึ้นไป	36 (13.24)
ระดับการศึกษา	
ปริญญาโท	3 (2.21)
ปริญญาตรี	26 (7.35)
ปวส.	62 (45.59)
ต่ำกว่า ปวส.	181 (56.44)
ประเภทตำแหน่ง	
ข้าราชการ	12 (4.41)
พนักงานราชการ	30 (11.03)
ลูกจ้างประจำ	22 (8.09)
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	144 (52.94)
ลูกจ้างชั่วคราว	64 (23.53)
ระยะเวลาในการทำงาน (ปี)	
1-5	104 (38.24)
6-10	92 (33.82)
11-15	34 (12.50)
15 ขึ้นไป	42 (15.44)
$(\bar{X}=9,455.30 \text{ S.D.}=7,416.67)$	
รายได้ต่อเดือน	
8,000	101 (37.00)
8,001–16,000	146 (53.67)
16,001–24,000	12 (4.41)
24,001–32,000	4 (1.47)
32,000 ขึ้นไป	9 (3.30)

จากผลการวิเคราะห์ ตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 56.62 มีอายุระหว่าง 29–39 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่า ปวส. จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 56.44 รองลงมาระดับ ปวส. จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 45.59 และน้อยที่สุดระดับ ป.โท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.21 ประเภทตำแหน่งส่วนใหญ่คือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 144 คน

คิดเป็นร้อยละ 52.94 รองลงมาคือลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53 และน้อยที่สุดคือข้าราชการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.41 ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 38.24 รองลงมาอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 92 คิดเป็นร้อยละ 33.82 และน้อยที่สุดอยู่ระหว่าง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 8,001-16,000 บาทต่อเดือน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

การบริหารจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม ทางกายภาพ โรงพยาบาล หนองบัวลำภู	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (S.D)	แปล อัน ผล ตั
	5	4	3	2	1		
1. มีการจัดระบบ การจราจร สะดวก ปลอดภัยได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	33.09%	27.57%	22.06%	14.71%	2.57%	3.74 (1.09)	มาก 5
2. มีการจัดการขยะ มูลฝอย คัดแยกขยะ มูลฝอย และจัดการ ระบบบำบัดน้ำเสียได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	31.99%	40.07%	25.00%	2.94%	-	4.01 (0.71)	มาก 3
3. มีการวางแผนการ จัดสภาพแวดล้อมให้ เป็นสถานที่ทำงานน่า อยู่ น่าทำงาน มีภูมิ ทัศน์สวยงามร่มรื่น และมีพื้นที่ในการจัด กิจกรรมต่างๆ อย่าง เหมาะสม	38.60%	31.25%	28.31%	1.84%	-	4.07 (0.93)	มาก 2
4. มีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะสมแก่การ ปฏิบัติงานและไม่มี เสียงรบกวน/กลิ่น	37.50%	31.99%	20.22%	10.29%	-	3.97 (0.83)	มาก 4
5. มีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ต่างๆในการ ปฏิบัติงานทันสมัย เพียงพอเหมาะสม	34.30%	36.82%	27.08%	1.84%	-	4.11 (0.90)	มาก 1
รวม						3.98 (0.90)	มาก

จากผลการวิเคราะห์ ตารางที่ 2 พบว่า ผลรวมของการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.98 ซึ่งสามารถเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ มีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการปฏิบัติงานทันสมัย เพียงพอเหมาะสม รองลงมา คือ มีการวางแผนการ จัดสภาพแวดล้อมให้เป็นสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน มีภูมิทัศน์สวยงามร่มรื่น และมีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมต่างๆ อย่างเหมาะสม มีการจัดการขยะมูลฝอย คัดแยกขยะมูลฝอย และจัดการระบบบำบัดน้ำเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแสงสว่างเพียงพอเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานและไม่มีเสียงรบกวน/กลิ่นและมีการจัดระบบการจราจรสะดวก ปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย

การบริหารจัดการ ด้านความ ปลอดภัย โรงพยาบาล หนองบัวลำภู	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (S.D)	แปล อัน ผล ตั
	5	4	3	2	1		
1. มีนโยบายการ รักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน	14.71%	24.26%	41.18%	16.18%	3.68%	3.30 (1.04)	ปาน 5
2. มีการจัดการซ่อม แผนเพื่อป้องกันการ เกิดอัคคีภัยอย่างต่อเนื่อง	11.03%	26.10%	57.35%	3.68%	1.84%	3.41 (0.72)	ปาน 4
3. มีการจัดการความ เสี่ยงด้านสุขภาพของ บุคลากร	12.87%	30.51%	45.59%	11.03%	-	3.45 (0.83)	ปาน 3
4. มีการจัดอบรมให้ ความรู้ตามลักษณะ งาน เพื่อความ ปลอดภัยขณะปฏิบัติ งาน	16.54%	28.68%	41.18%	13.60%	-	3.48 (0.97)	ปาน 2
5. ปฏิบัติตามข้อห้าม การเตือนต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงานอย่าง เคร่งครัด	11.03%	32.35%	52.94%	3.68%	-	3.51 (0.65)	ปาน 1
รวม						3.43 (0.83)	ปาน กลาง

จากผลการวิเคราะห์ ตารางที่ 3 พบว่า ผลรวมของการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.43 ซึ่งสามารถเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ปฏิบัติตามข้อห้ามการเตือนต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด รองลงมา คือ มีการจัดอบรมให้ความรู้ตามลักษณะงานเพื่อความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน มีการจัดการความเสี่ยงด้านสุขภาพของบุคลากร มีการจัดการซ่อมแผนเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุอย่างต่อเนื่อง และมีนโยบายการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

บุคลากร โรงพยาบาล หนองบัวลำภู	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปล ผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
1. ความสำเร็จในงาน ที่ปฏิบัติภาระงานที่ เหมาะสม	25.00%	26.84%	21.32%	13.97%	12.87%	3.36	1.15	ปาน กลาง	4
2. การได้รับความ ยอมรับนับถือจาก ผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร	15.81%	39.34%	24.26%	11.03%	9.56%	3.41	1.19	ปาน กลาง	2
3. การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การทำงาน	19.49%	30.51%	27.57%	9.56%	12.87%	3.34	1.12	ปาน กลาง	5
4. รายได้/ค่า ตอบแทนต่างๆ	28.68%	31.25%	19.49%	9.56%	11.03%	3.57	1.35	ปาน กลาง	1
5. การบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อมทาง กายภาพ และความ ปลอดภัย	21.32%	28.68%	26.84%	12.13%	11.03%	3.37	1.15	ปาน กลาง	3
รวม						3.41	0.97	ปาน กลาง	

จากผลการวิเคราะห์ ตารางที่ 4 พบว่า ผลรวมของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.41 ซึ่งสามารถเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 รายได้/ค่าตอบแทนต่างๆ รองลงมาคือ การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัย ความสำเร็จ

ในงานที่ปฏิบัติภาระงานที่เหมาะสม และการได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัย และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลหนองบัวลำภู

การบริหารจัดการ	แรงจูงใจในการทำงาน		
	Pearson Correlation	Sig (2 – tailed)	ระดับ ความ สัมพันธ์
สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	0.559	0.032*	ปานกลาง
ความปลอดภัย	0.628	0.026*	ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จากการศึกษา พบว่า การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพกับการสร้างแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($p=0.032$) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับ H_1 ดังนั้น การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองบัวลำภู

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จากการศึกษา พบว่า การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยกับการสร้างแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($p=0.032$) ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับ H_1 ดังนั้น การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองบัวลำภู

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัย ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลหนองบัวลำภู พบว่า ข้อมูลด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัย บุคลากรในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู ได้ให้ความสำคัญอันดับแรก คือ ด้านมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการปฏิบัติงานทันสมัย เพียงพอเหมาะสม รองลงมา คือ มีแสงสว่างเพียงพอเหมาะแก่การปฏิบัติงาน และไม่มีเสียงรบกวน/กลิ่น อันดับสุดท้าย คือมีการจัดระบบการจราจร สะดวกปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรบุคลากรในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู ได้ให้ความสำคัญอันดับแรก คือ รายได้/ค่าตอบแทนต่างๆ รองลงมาคือ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัย อันดับสุดท้าย คือ การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานที่ 1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองบัวลำภูแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองบัวลำภู ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จัตุรัส แก้ว ละครชัย^๑ ศึกษาถึงการประเมินการจัดการความปลอดภัยในโรงพยาบาลและความสัมพันธ์กับอัตราความชุกของการเกิดอุบัติเหตุของพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ระบุว่า เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงานที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความสัมพันธ์กับอัตราความชุกของการเกิดอุบัติเหตุของพยาบาลและสมมติฐานที่ 2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัย กับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองบัวลำภู พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จำนวน 5 ด้าน และปัจจัยด้านความปลอดภัย จำนวน 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของ

บุคลากรโรงพยาบาลหนองบัวลำภู ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชนิษฐา นิ่มแก้ว^๒ ศึกษาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ระบุว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้ง 10 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยที่ได้ สามารถนำมาพัฒนาแนวทางในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

2. พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณบุคลากรของโรงพยาบาลหนองบัวลำภู ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณนางมารีสา มหาวงค์ ที่เป็นผู้ช่วยงานวิจัย และขอขอบคุณคณะผู้บริหารโรงพยาบาลหนองบัวลำภู ที่สนับสนุนในครั้งนี้

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้างต่อไป

ควรศึกษาแนวทางการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานและปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงพยาบาลหนองบัวลำภู เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

1. ความปลอดภัย [อินเทอร์เน็ต]; 2561 [เข้าถึงเมื่อ 2 สิงหาคม 2561]. เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki>.

2. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ: การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด. กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร; 2552.

3. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง/กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. การจัดการสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา

อย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์จินตนาอินทปัญญา; 2548.

4. แรงจูงใจในการทำงาน. [อินเทอร์เน็ต]; 2561 [เข้าถึงเมื่อ 1 กันยายน 2561]. เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki>.

5. จัตรีแก้ว ละครชัย. ศึกษาถึงการประเมินการจัดการความปลอดภัยในโรงพยาบาลและความสัมพันธ์ กับอัตราความชุกของการเกิดอุบัติเหตุของพยาบาลกรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 6; 2558; 2(6): 173-87

6. ชนิษฐา นิ่มแก้ว. ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การ [การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2554.