

การปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่
โรงพยาบาลรามาริบัติ

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวนิภาพร อารีย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ

มีนาคม 2548

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๑๘๕.๑๔
น ๒๕๕ ๗
จ. ๕

การปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่
โรงพยาบาลรามาริบดี

๒๕๕๕.๒๕๕๘

บทคัดย่อ
ของ
นางสาวนิภาพร อารีย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
มีนาคม ๒๕๕๘

ห ๒๕๕๒๗

นิภาพร อารีย์ (2547) การปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาล
รามาริบัติ สารนิพนธ์ กศ ม (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงาน
ของพยาบาลจบใหม่ โดยเปรียบเทียบการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงาน ตามตัวแปรทางชีวสังคม
ได้แก่ ภูมิลำเนาเดิม ประสบการณ์จากการฝึกงาน และลักษณะงาน ถึงความสัมพันธ์ของการปรับตัว
และแรงจูงใจในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลพยาบาลรามาริบัติ ปี พ ศ 2547 จำนวน
126 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน และ
แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) ค่าสถิติเอฟ (F-test) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว (one-way ANOVA) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

พยาบาลจบใหม่มีการปรับตัวในการทำงานระดับปานกลาง มีแรงจูงใจในการทำงานระดับสูง
พบว่าพยาบาลจบใหม่ที่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงาน มีการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงาน
ดีกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงาน พยาบาลจบใหม่ที่ทำงานในหอผู้ป่วยสามัญ มี
การปรับตัวดีกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ทำงานในห้องผ่าตัด และพยาบาลจบใหม่ที่ทำงานในหอผู้ป่วยหนัก
และหอผู้ป่วยสามัญ มีแรงจูงใจในการทำงานดีกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ทำงานห้องผ่าตัด ไม่พบความ
แตกต่างของพยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน และผลการศึกษายังพบความสัมพันธ์ระหว่าง
การปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 65

ADJUSTMENT AND WORK MOTIVATION OF NEWLY
GRADUATED REGISTERED NURSES AT RAMATIBODI HOSPITAL

AND ABSTRACT
BY
MISS NIPAPORN AREE

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Developmental Psychology
at Snnakharinwirot University
March, 2005

Nipaporn Aree (2004) *Adjustment and work Motivation of newly graduated registered nurses at Ramathibodi Hospital* Master's Project, MEd (Developmental Psychology) Bangkok Graduate School, Srinakharinwirot University Project Advisor Mr Somkiat Thipyathusn

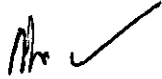
The purpose of this research were 1] to investigate the level of adjustment and work motivation of newly graduated registered nurses at Ramathibodi Hospital, 2] to compare their adjustment and work motivation on the basis of the biosocial variables birth of place, trainee-work experience, job description, and 3] to study the relationship between their work adjustment and their work motivation

The sample for this research consisted of 126 newly graduated registered nurses at Ramathibodi Hospital during the year 2004 The instruments for collecting the data was a questionnaire on work adjustment and work motivation The statistical methods for analyzing the obtained data were percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance or F-test and Pearson's product-moment correlation coefficient

The main findings indicated that the work adjustment of newly graduated registered nurses was found to be at a moderate level, whereas their work motivation as at high level The newly graduated registered nurses with trainee-work experience had better work adjustment and work motivation than those without trainee-work experience , the ones who worked in a general care unit had better adjustment than the ones who worked in a surgeon's operating room , the ones working in an intensive care unit and in a general care unit had better motivation than the ones working in a surgeon's operating room There was no significant difference in there work adjustment and work motivation on the basis of their diffent birth places The finding also indicated a positive correlation between their adjustment and their work motivation

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



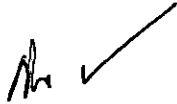
(อาจารย์สมเกียรติ ทิพยทัศน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



(อาจารย์ ดร นิยะดา จิตต์จรัส)

คณะกรรมการสอบ



(อาจารย์สมเกียรติ ทิพยทัศน์)

ประธาน



กรรมการสอบสารนิพนธ์

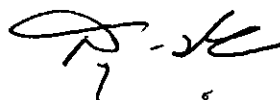
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วังณา ศรีสัตย์วาจา)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ ดร นิยะดา จิตต์จรัส)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



(รองศาสตราจารย์ สุภา ปานเจริญ)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

วันที่ 10 เดือน มีนาคม พศ 2548

ประกาศ คุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถของ อาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา และอาจารย์ดร นิยะดา จิตต์จรัส กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติมเพื่อสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา, อาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์ และอาจารย์ชฎานุช ลักษณะวิจารณ์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ พร้อมทั้งให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาจิตวิทยาพัฒนาการทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนความเมตตา และความเอื้ออาทรแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ ที่คอยให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบคุณ น้อง ๆ พยาบาลจบใหม่รามาริบัติ รุ่น 31 ที่ได้สละเวลาและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณ อาจารย์ปริญญา สาริมา อาจารย์พยาบาลที่ให้ความช่วยเหลือในการสอนวิธีวิเคราะห์ข้อมูลแก่ผู้วิจัย

และท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ และน้อมรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา และพี่สาว สำหรับความรัก ความห่วงใย กำลังใจ และทุนทรัพย์ ที่มีต่อผู้วิจัยในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้ลุล่วงไปด้วยดี

นิภาพร อารีย์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	4
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
นิยามปฏิบัติการ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
การปรับตัวในการทำงาน	9
ความหมายของการปรับตัว	9
ทฤษฎีการปรับตัว	11
สาเหตุการปรับตัว	15
ลักษณะของการปรับตัว	16
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว	18
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน	19
แรงจูงใจในการทำงาน	20
ความหมายของแรงจูงใจ	20
ทฤษฎีแรงจูงใจ	20
ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน	24
ประโยชน์ของแรงจูงใจ	25
พยาบาลวิชาชีพ	26
ความหมายของพยาบาล	26
แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาล	27
การเข้าสู่วิชาชีพพยาบาล	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา	31

สารบัญ(ต่อ)

บทที่		หน้า
	บรรณานุกรม	76
	ภาคผนวก	83
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	84
	ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	87
	ภาคผนวก ค คำอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	96
	ประวัติย่อผู้วิจัย	100

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวน และร้อยละของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติ ปี พ ศ 2547 จำแนกตาม ภูมิลำเนาเดิม ประสบการณ์จากการฝึกงาน	46
2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปรับตัวในการทำงานทั้งด้านรวม และ รายด้าน	47
3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัว จำแนกตาม ภูมิลำเนา เดิม	47
4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัว จำแนกตามประสบการณ์ จากการฝึกงาน	47
5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัว จำแนกตามลักษณะงาน	48
6 แสดงร้อยละ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการปรับตัวระดับต่าง ๆ	49
7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตาม ภูมิลำเนาเดิม	50
8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตาม ประสบการณ์จากการฝึกงาน	50
9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตาม ลักษณะงาน	51
10 แสดงร้อยละ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานระดับต่าง ๆ	52
11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านรวม และ รายด้าน	53
12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-value ของการปรับตัว จำแนกตาม ภูมิลำเนาเดิม	54
13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-value ของการปรับตัว จำแนกตาม ประสบการณ์จากการฝึกงาน	55
14 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวในการทำงาน ของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกตามลักษณะงาน	56
15 แสดงความแตกต่างรายคู่ ระหว่างคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวในการทำงานด้านบทบาท การทำงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์กัน จำแนกตามลักษณะงาน	57
16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-value ของแรงจูงใจในการทำงาน จำแนก ตามภูมิลำเนาเดิม	58
17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-value ของแรงจูงใจในการทำงาน ประสบการณ์จากการฝึกงาน	59

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
18	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงาน ของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบดี จำแนกตามลักษณะงาน	60
19	แสดงความแตกต่างรายคู่ ระหว่างคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานด้านบทบาท หน้าที่ของพยาบาล	61
20	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการปรับตัว และแรงจูงใจในการทำงาน	62
21	แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน	93

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในสภาพสังคมปัจจุบัน สังคมซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตร คือไม่อยู่นิ่งเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา บุคคลต้องเผชิญกับสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทั้งทางด้านเศรษฐกิจ วัฒนธรรม การเมือง รวมถึงวิทยาการใหม่ ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมดังกล่าว ทำให้บุคคลต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ลาซารัส (Lazarus 1984 17-21) กล่าวว่า มนุษย์ต้องมีการปรับตัว และปรับพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง—และสภาพแวดล้อมทางสังคม การปรับตัวนั้นขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล—และสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่บุคคลกำลังเผชิญอยู่นั้น ซึ่งถ้าบุคคลมีการปรับตัวดีก็จะช่วยให้บุคคลนั้นมีความสุข มีความสบายใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้และสามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี ลักษณะเช่นนี้เป็นลักษณะที่พึงปรารถนาในสังคม แต่ถ้าบุคคลไม่สามารถปรับตัวได้จะทำให้เกิดปัญหาด้านจิตใจตามมาภายหลัง ซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองและอาจทวิความรุนแรง จนเป็นผลร้ายต่อตนเองและสังคมโดยรวมได้ หากไม่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงในทันทีทันใด (อรพินท์ ชุมชม, และอัจฉรา สุขารมณ 2532 1)

การปรับตัวนั้นเกิดขึ้นได้ทุกขณะไม่ว่าจะอยู่ในช่วงวัยใดก็ต้องมีการปรับตัวทั้งสิ้น ตามทฤษฎีพัฒนาการของอีริกสัน ชั้นที่ 6 (Intimacy vs Isolation) ขึ้นอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น บุคคลจะเริ่มรู้จักตนเองว่ามีจุดมุ่งหมายในชีวิตอย่างไร มีอาชีพอะไร ในด้านการทำงานบุคคลต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานเข้าสู่บทบาทใหม่จากสภาพการเป็นนักศึกษาเป็นพนักงาน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเหล่านี้ บุคคลจะต้องมีการปรับตัวต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการปรับตัวอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องเกี่ยวข้องกับผูกพันอันเป็นที่มาของรายได้ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มนุษย์ตอบสนองความต้องการ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคม อูบลรัตน์ เฟิงสติด (ภาวิณี สุทธิพิเชษฐภักดิ์ 2545 37, อ้างอิงจาก อูบลรัตน์ เฟิงสติด 2524 หน้า 32-40) กล่าวว่า การปรับตัวในการทำงานหรือการปฏิบัติตัวด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การปรับตัวด้านการทำงานของตน การปรับตัวให้เข้ากับชั่วโมงการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน นายจ้าง รวมทั้งจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั่วไป การปรับตัวของผู้เข้าทำงานใหม่ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการฝึกฝน หรือคำแนะนำเกี่ยวกับงานต่าง ๆ อย่างมากมาย นอกจากนี้บุคคลใดไม่ได้รับการเตรียมตัว หรือศึกษางานในอาชีพนั้นมาก่อนก็จะทำให้เกิดความยากลำบากมากยิ่งขึ้นอีกด้วย แต่บุคคลใดก็ตามได้มีโอกาสเตรียมตัว และฝึกฝนงานแล้วก็มีส่วนช่วยให้บุคคลนั้นให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จด้านอาชีพได้ง่ายขึ้น

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพบริการสุขภาพให้แก่สังคม ในการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ทั้งที่เป็นการพยาบาลโดยตรง การสอนหรือการเป็นตัวอย่างทางสุขภาพ การผลิตบัณฑิตพยาบาลดังกล่าวจะมีจุดมุ่งหมายให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเชิงวิชาการ มีทักษะในการใช้กระบวนการทางการพยาบาลแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานการพยาบาลแบบองค์รวมได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งบัณฑิตพยาบาลจะได้รับการถ่ายทอดความรู้ทั้งทางการพยาบาล รวมถึงต้องขึ้นปฏิบัติงานจริงเพื่อให้เกิดทักษะ เกิดความมั่นใจ มีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจก่อนเป็นพยาบาลเต็มตัวในตลอดหลักสูตร 4 ปี และภายหลังสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร พยาบาลจบใหม่เหล่านี้จะเข้าปฏิบัติงานตามโรงพยาบาลต่าง ๆ เช่น นักศึกษาที่เรียนอยู่ในมหาวิทยาลัยใด ก็มักปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนั้น โดยมีระยะเวลาการทดลองงาน 6 เดือน ในช่วงแรกจะมีการปฐมนิเทศเตรียมความพร้อม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พยาบาลจบใหม่รู้จักสถานที่ใหม่ และผู้ร่วมงานใหม่ ได้ทราบถึงระเบียบข้อบังคับใหม่ ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรและการบริหาร ได้ทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ อันทำให้เกิดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน มีความผิดพลาดในงานน้อย (ภูษิตา อินทรประสงค์ 2539 300-301)

จะเห็นได้ว่าการเข้าสู่วิชาชีพพยาบาลมีกระบวนการเตรียมความพร้อมอย่างเป็นระบบ ทั้งก่อนเข้าสู่วิชาชีพและเริ่มเข้าสู่วิชาชีพ เพื่อกล่อมเกลாதักษะ และเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติของบุคคลให้มีความพร้อม ที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผิดพลาดน้อยที่สุด เนื่องจากการทำงานเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ เมื่อจบการศึกษาจะต้องมีการปรับตัว นับว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในชีวิตช่วงหนึ่ง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมิได้เปลี่ยนแปลงเพียงชุดที่สวมใส่ไปใส่ชุดพยาบาล หากเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวมถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ การปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ การปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานในสายงานต่าง ๆ รวมถึงสังคมและวัฒนธรรม หากสามารถปรับตัวให้เข้ากับบทบาทนั้นได้ ทำให้คนมีความพึงพอใจต่อบทบาทใหม่นั้น แต่ถ้าหากปรับตัวไม่ได้ อาจก่อให้เกิดความวิตกกังวล เครียด ส่งผลต่อการทำงานที่ผิดพลาด และทำให้บุคคลนั้นลาออกได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของยูพาพิน ศิริโพธิ์งาม, สายพร รัตนเรืองวัฒนา และนิโรบล กนกสุนทรรัตน์ (2540 5-13) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเครียด และการเผชิญความเครียดของพยาบาลจบใหม่ระหว่างการปรับเปลี่ยนเข้าสู่บทบาทพยาบาลวิชาชีพ ระหว่างการปฏิบัติงานในระยะ 3 เดือนแรก พบว่าสถานการณ์ที่พยาบาลจบใหม่บรรยายว่า เป็นสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือก่อให้เกิดความเครียดส่วนใหญ่หรือร้อยละ 28 80 เป็นสถานการณ์เกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างบุคคล รองลงมาคือ สถานการณ์เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยหนัก ผู้ป่วยระยะวิกฤต และความรู้สึกขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติร้อยละ 19 70 เท่ากัน สถานการณ์เกี่ยวกับการปรับตัวกับบุคลากรและหน่วยงานร้อยละ 18 20 และน้อยที่สุดร้อยละ 13 60 เป็นสถานการณ์เกี่ยวกับกิจกรรมการปฏิบัติการพยาบาล วิธีการเผชิญความเครียดของพยาบาลจบใหม่ ในด้านการเผชิญหน้ากับปัญหามีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงถึง 45 55 และแวนเนส (ชีรเดช ฉายอรุณ 2542 2 , อ้างอิงจาก Wanous pp 250) พบว่า หากบุคคลสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับองค์กร

แล้ว จะส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีผลต่อการปรับตัวดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลอยู่ในองค์กรต่อไป

นอกจากการปรับตัวส่งผลต่อการทำงานแล้ว แรงจูงใจก็มีผลต่อการทำงานเช่นกัน ดังที่ สเตียร์ และพอเตอร์ (เดือนใจ สินอำไพสิทธิ 2542 2, อ้างอิงจาก Steer and Porter pp 211) กล่าวว่า “บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีและผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจ ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทของตน” แรงจูงใจทำให้มนุษย์มีพลังที่จะทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งได้ประสบผลสำเร็จ เกิดความพยายามไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรคต่างที่เกิดขึ้นไม่ละทิ้งกิจกรรมต่างๆ ใต้ง่าย และหาวิธีที่ทำให้ดีกว่าเดิมเพื่อแก้ไขปรับปรุงพัฒนาตนเอง (เกษสุดา ตันชุน 2545 1, อ้างอิงจาก Steer and Porter pp 7)

จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญ และมีประโยชน์ต่อการทำงานมาก เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลมีพลังทำสิ่งต่างๆ มีอิทธิพลอย่างมากที่กระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะพยาบาลจบใหม่ที่ต้องปรับตัวเผชิญกับบทบาทใหม่ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แรงจูงใจจึงน่าจะช่วยให้เผชิญกับบทบาทใหม่ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะทำให้มีความพึงพอใจในงาน ยังผลทำให้ปฏิบัติงานดีด้วย (กุหลาบ รัตนจักรธรรม 2536 34)

โรงพยาบาลรามาริบัติเป็นโรงพยาบาลมาตรฐานขนาด 1,000 เตียง ให้บริการผู้ป่วย 4,000 คน ต่อวัน เป็นสถานบริการทางการแพทย์ที่มีอุปกรณ์การตรวจที่ทันสมัย จัดเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดลมีการวางแผนโครงสร้างการดำเนินงานด้านการศึกษาวิจัยควบคู่กับการให้บริการผู้ป่วย และเป็นสถาบันหนึ่งที่ผลิตบัณฑิตพยาบาลมาแล้ว 30 รุ่น โดยใช้ระบบการสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยทั่วประเทศ และจากประวัติบุคลากรของโรงพยาบาลพบว่าเจ้าหน้าที่พยาบาลในแต่ละปี มีภูมิลำเนาเดิมในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด และจากที่ผู้วิจัยเป็นพยาบาลซึ่งจบจากสถาบันดังกล่าวในขณะที่ศึกษาได้เรียนภาคทฤษฎี ผ่านการฝึกภาคปฏิบัติแผนกต่าง ๆ ในโรงพยาบาลในขณะที่เป็นนักศึกษาพบว่า ลักษณะงานตามหอผู้ป่วยต่าง ๆ มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน ในขณะเดียวกัน ปัจจุบันนี้ผู้วิจัยมีโอกาสดำเนินงานร่วมกับพยาบาลจบใหม่ ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการปรับตัว และแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติ ปี 2547 โดยศึกษาตามตัวแปรทางชีวสังคม อันได้แก่ ภูมิลำเนาเดิม ประสบการณ์จากการฝึกงาน และลักษณะงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยให้เล็งเห็นความสำคัญของการปรับตัว และพัฒนาศักยภาพของบุคคล โดยเสริมแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ทั้งตัวบุคคลและต่อองค์กร

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากับพยาบาลจบใหม่ของโรงพยาบาลรามาริบัติปี พ.ศ. 2547 โดยตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

- 1 เพื่อศึกษาระดับการปรับตัว และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่
- 2 เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ ภูมิฐานะเดิม ประสบการณ์จากการฝึกงาน และลักษณะงาน
- 3 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ ภูมิฐานะเดิม ประสบการณ์จากการฝึกงาน และลักษณะงาน
- 4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1 ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อองค์กรและผู้บริหารเข้าใจและให้ความสำคัญพยาบาลจบใหม่ที่ต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และต้องปรับตัวเมื่อเข้าทำงานใหม่ นำไปพัฒนาโครงการเตรียมความพร้อมให้กับพยาบาลจบใหม่ก่อนเข้าทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเหมาะสมกับองค์กร เพื่อให้พยาบาลจบใหม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับบทบาทใหม่ได้ง่ายขึ้น

2 เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรและผู้บริหารพัฒนาศักยภาพของพยาบาลจบใหม่ โดยการพัฒนายุทธวิธีในการจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ให้เกิดขึ้นและเหมาะสมกับองค์กร จะได้ทำงานให้มีความสุขอย่างมีความสุข เกิดความผูกพันในการทำงานในวิชาชีพ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเตรียมตัวและฝึกฝนงานให้พยาบาลจบใหม่ รับบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไป และปรับตัวในการปฏิบัติงานได้อย่างดี เพื่อความสำเร็จตามนโยบายขององค์กร

ขอบเขตของการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร เป็นพยาบาลจบใหม่ทุกแผนกของโรงพยาบาลรามาริบัติ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจบใหม่ทุกแผนกในปี พ.ศ. 2547 โรงพยาบาลรามาริบัติ โดยใช้พยาบาลจบใหม่ทั้งหมดจำนวน 126 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1 ตัวแปรที่ศึกษาเปรียบเทียบ

1 1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1 1 1 ภูมิฐานะเดิม แบ่งเป็น

-กรุงเทพฯ และปริมณฑล

-ต่างจังหวัด

- 1 1 2 ประสบการณ์จากการฝึกงาน ได้แก่
 - เคยฝึกในสถานที่ทำงานปัจจุบัน
 - ไม่เคยฝึกในสถานที่ทำงานปัจจุบัน

- 1 1 3 ลักษณะงาน แบ่งเป็น
 - หอผู้ป่วยสามัญ
 - หอผู้ป่วยหนัก
 - ห้องผ่าตัด

1 2 ตัวแปรตาม ได้แก่

- 1 2 1 การปรับตัวในการทำงาน
- 1 2 2 แรงจูงใจในการทำงาน

2 ตัวแปรที่ศึกษาความสัมพันธ์ ได้แก่

- 2 1 การปรับตัวในการทำงาน
- 2 2 แรงจูงใจในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาทางการพยาบาลระดับปริญญาตรีปี พ ศ 2547 และได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการพยาบาล และผดุงครรภ์ชั้นที่ 1

2 ภูมิภาคเดิม หมายถึง จังหวัดบ้านเกิดของพยาบาลวิชาชีพแบ่งเป็น

2 1 กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และนครปฐม

2 2 ต่างจังหวัด ได้แก่ จังหวัดที่อยู่ตามภาคต่าง ๆ นอกเหนือจากที่ระบุในข้อ 2 1

3. ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานบนหอผู้ป่วยที่พยาบาลจบใหม่ที่ทำงานอยู่แบ่งเป็น

3 1 หอผู้ป่วยสามัญทั่วไป

3 2 หอผู้ป่วยหนัก

3 3 ห้องผ่าตัด

4 ประสบการณ์จากการฝึกงาน หมายถึง ประสบการณ์ทำงานในหอผู้ป่วยที่ทำงานปัจจุบันของพยาบาลจบใหม่ในขณะที่เป็นนักศึกษา แบ่งเป็น

4 1 เคยฝึกงาน

4 2 ไม่เคยฝึกงาน

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

1 การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองในบทบาทของพยาบาลจบใหม่ รวมทั้งยอมรับและเผชิญปัญหาเกี่ยวกับการทำงานด้วยตนเอง อันส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิด โดยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีความสุขในการทำงาน ปราศจากความคับข้องใจ ตามทฤษฎีของไนเจล นิโคลสัน (ธีรเดช ฉายอรุณ 2540 14-17 , อ้างอิงจาก Nichoson & West 1984 pp 9-14) และในการวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 การปรับตัวด้านบทบาทการทำงาน หมายถึง ความสามารถที่จะเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยตนเองอันเนื่องมาจากการทำงานพยาบาล ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ รวมถึงการยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ให้สำเร็จตามเป้าหมายทันเวลา

1.2 การปรับตัวด้านการติดต่อสัมพันธ์กัน หมายถึง ความสามารถของพยาบาลจบใหม่ในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงานทั้งในวิชาชีพและนอกวิชาชีพเดียวกัน และผู้บังคับบัญชา การได้รับการช่วยเหลือและร่วมมือในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ความเป็นกันเอง รวมถึงการได้รับการไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับ สามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้อย่างเป็นสุข

1.3 การปรับตัวด้านวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของพยาบาลจบใหม่ในการยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับ และระบบการทำงานของโรงพยาบาล สามารถทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ และช่วงเวลาในการทำงาน

การปรับตัวในการทำงานนี้สามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึงจริงน้อยที่สุด กลุ่มตัวอย่างจะวัดตนเองว่าข้อความใดตรงกับความรู้สึกมากที่สุด ผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่ามีระดับการปรับตัวในการทำงานได้สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า ในการตัดสินระดับการปรับตัวในการทำงานแบ่งเป็น 3 ระดับตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย คือ (วิเชียร เกตุสิงห์ 2538)

ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามตั้งแต่ 3.67 – 5.00 คะแนน หมายถึง กลุ่มที่มีการปรับตัวในการทำงานระดับสูง หรือ กลุ่มที่มีการปรับตัวในการทำงานได้ดี

ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามตั้งแต่ 2.34 – 3.66 คะแนน หมายถึง กลุ่มที่มีการปรับตัวในการทำงานระดับปานกลาง หรือ กลุ่มที่มีการปรับตัวในการทำงานได้พอใช้

ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามตั้งแต่ 1.00 – 2.33 คะแนน หมายถึง กลุ่มที่มีการปรับตัวในการทำงานระดับต่ำ หรือ กลุ่มที่มีการปรับตัวในการทำงานไม่ได้

2 แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล หมายถึง ลักษณะภายในตัวบุคคลที่ทำให้ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย สามารถแบ่งได้ 3 ด้าน ตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาล ดังนี้

2.1 แรงจูงใจด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล ได้แก่ ความรู้สึกต้องการที่จะให้ การรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสุขภาพแก่ผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บ มีความพิการ หรือบุคคลปกติ เพื่อคงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดี

2.2 แรงจูงใจด้านคุณภาพของการปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ ความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติงานพยาบาลตามมาตรฐานของกระบวนการพยาบาล โดยมีการประเมินภาวะสุขภาพ การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติพยาบาล และการประเมินผลการพยาบาลให้ได้ผลดี

2.3 แรงจูงใจด้านการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ป่วย ได้แก่ ความรู้สึกต้องการที่จะแสดงออกถึงความสนใจที่จะช่วยเหลือผู้ป่วย ทั้งทางวาจาและทางกาย ยอมรับและหวังใยตลอดจนการปฏิบัติการพยาบาลให้ผู้ป่วยอย่างเต็มความสามารถ

แรงจูงใจในการทำงาน วัดได้จากแบบสอบถามที่นำมาจากเกตุสุดา ต้นซุน (2545) ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อความเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุดถึงน้อยที่สุด กลุ่มตัวอย่างจะวัดตนเองว่าข้อความใดตรงกับความรู้สึกมากที่สุด ผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่ามีระดับแรงจูงใจในการทำงานได้สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อยกว่า ในการตัดสินระดับการปรับตัวในการทำงานแบ่งเป็น 3 ระดับตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย คือ (วิเชียร เกตุสิงห์ 2538)

ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามตั้งแต่ 3.67 – 5.00 คะแนน หมายถึง กลุ่มที่มีแรงจูงใจในการทำงานระดับสูง

ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามตั้งแต่ 2.34 – 3.66 คะแนน หมายถึง กลุ่มที่มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง

ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามตั้งแต่ 1.00 – 2.33 คะแนน หมายถึง กลุ่มที่มีแรงจูงใจในการทำงานระดับต่ำ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการปรับตัวในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ปีพ.ศ. 2547 โรงพยาบาลรามาริบัติ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

- 1 เอกสารเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน
 - 1 1 ความหมายของการปรับตัว
 - 1 2 ทฤษฎีการปรับตัว
 - 1 3 สาเหตุการปรับตัว
 - 1 4 ลักษณะการปรับตัว
 - 1 5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว
 - 1 6 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน
- 2 เอกสารเกี่ยวข้องกับการแรงจูงใจในการทำงาน
 - 2 1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 2 2 ทฤษฎีแรงจูงใจ
 - 2 3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน
 - 2 4 ประโยชน์ของแรงจูงใจ
- 3 เอกสารเกี่ยวข้องกับการพยาบาลวิชาชีพ
 - 3 1 ความหมายของพยาบาล
 - 3 2 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาล
 - 3 3 การเข้าสู่วิชาชีพพยาบาล
- 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4 1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน
 - 4 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
 - 4 3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 6 สมมุติฐานในการวิจัย

1 เอกสารเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

1.1 ความหมายของการปรับตัว

ลาซารัส (Lazarus 1984 : 18) ได้อธิบายความหมายของการปรับตัวว่า มีกำเนิดเริ่มแรกมาจากวิชาชีววิทยา กล่าวคือ ดาร์วิน (Darwin) เป็นผู้ริเริ่มใช้คำว่า “การปรับตัว (Adaptation)” ในทฤษฎีว่าด้วยวิวัฒนาการ ในปี ค.ศ. 1859 โดยดาร์วินได้สรุปความคิดเห็นว่า สิ่งมีชีวิตที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมของโลกที่เต็มไปด้วยภัยอันตรายได้เท่านั้นจึงดำรงชีวิตอยู่ได้ ต่อมานักจิตวิทยาได้นำคำว่า “การปรับตัว (Adaptation)” ในทางชีววิทยามาใช้ว่า “การปรับตัว (Adaptation)” โดยศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในด้านที่เกี่ยวกับการปรับตัว ในแง่จิตวิทยา ลาซารัส ได้สรุปความหมายของการปรับตัวว่า การปรับตัวประกอบด้วยกระบวนการหรือวิธีการทั้งหลายทางจิต ซึ่งมนุษย์ใช้ในการเผชิญข้อเรียกร้อง หรือแรงผลักดันภายนอกและภายใน (นิภา นิธยาน 2530 : 5) นอกจากนี้ยังมีนักจิตวิทยาคนอื่น ๆ ได้ให้ความหมายของคำว่า “การปรับตัว” อีกหลายท่าน เช่น

มอสโควิท และออร์เกิล (Moskowitz & Orgel 1969 : 305) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวว่า หมายถึง การปรับพฤติกรรมของแต่ละบุคคลให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงนั้น ขึ้นอยู่กับโอกาส ความต้องการ และข้อจำกัดของสิ่งแวดล้อมด้วย

กราช่า และเคอเชนบัม (Grasha & Kirschenbaum 1980 : 5) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของคนเราที่จะจัดการกับปัญหา และความต้องการของสภาพแวดล้อมให้บรรลุผล

อาร์คอฟ (Arkoff 1968 : 4) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า หมายถึง การปะทะสังสรรค์ของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยที่แต่ละบุคคลพยายามที่จะบรรลุความต้องการและไปถึงเป้าหมายของตน ในขณะที่เดียวกันบุคคลอยู่ภายใต้ความกดดันจากสภาพแวดล้อม เพื่อให้มีพฤติกรรมในทางที่ถูกต้อง การปรับตัวนำไปสู่การทำงานที่ประสานสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของบุคคลและสิ่งแวดล้อม

มัลม และแจมิสัน (นิภา นิธยาน 2530 : 6 , อ้างอิงจาก Malm & Jamison 1952) กล่าวว่า การปรับตัวหมายถึง วิธีการที่บุคคลปรับตัวให้เป็นไปตามความต้องการของตัวเองในสภาพแวดล้อมหนึ่ง ๆ ซึ่งบางครั้งส่งเสริมบางครั้งขัดขวาง และบางครั้งสร้างความทุกข์ทรมานให้ การปรับตัวนี้เกิดขึ้นจากความจริงที่ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และสามารถใช่วิธีการแบบต่าง ๆ ในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการนั้น ๆ ในสภาวะแวดล้อมที่ปกติธรรมดา หรือที่มีอุปสรรคขัดขวางต่าง ๆ กันไป

นอกจากความหมายของการปรับตัวที่นักจิตวิทยาต่างประเทศได้ให้ความหมายการปรับตัวอีกหลายท่านในประเทศไทย กมลรัตน์ หล้าสูงวงศ์ (2524 : 108) ได้กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลพยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง ไม่ว่าจะ

จะเป็นปัญหาด้านอารมณ์ ปัญหาด้านบุคลิกภาพและปัญหาด้านความต้องการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จนเป็นสภาพการณ์ที่ตนสามารถอยู่ได้ในสังคม หรือสภาพแวดล้อมนั้น ๆ

สุรางค์ จันทน์เอม (2527 84) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางในสิ่งแวดล้อมของตน มนุษย์ทุกคนจะต้องมีการปรับตัวด้วยกันทั้งสิ้น แต่ละคนจะมีแบบแผนในการปรับตัวแตกต่างกันเพื่อตอบสนองความต้องการของตน นอกจากจะตอบสนองความต้องการทางร่างกาย เช่น อาหาร การออกกำลังกาย ยังต้องตอบสนองความต้องการของตน นอกจากจะตอบสนองความต้องการของร่างกาย เช่น อาหาร การออกกำลังกาย ยังต้องตอบสนองความต้องการทางสังคมอีกด้วย ช่วยให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความราบรื่น และเมื่อบุคคลได้รับสิ่งที่ตนต้องการแล้ว ความเครียดต่าง ๆ จะผ่อนคลายลงไป

โสภา ชูพิกุลชัย (2528 140) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ความเป็นอยู่โดยต้องคำนึงถึงความจริงต่าง ๆ นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ที่สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ภายใต้กฎเกณฑ์ต่างๆของสังคมและสมาคมต่าง ๆ ที่เข้าไปเกี่ยวข้อง

สำรวย ประไพศรีศรี (2537 12) ได้ให้ความหมายของการปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง ยอมรับและจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองในสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยจะปรากฏออกมาเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือพฤติกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขปราศจากความคับข้องใจ

อริญญา จอดนอก (2544 31) กล่าวไว้ว่าการปรับตัวว่าหมายถึง การที่บุคคลเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองยอมรับและจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองในสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยจะปรากฏออกมาเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือพฤติกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และความต้องการของตนเอง เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ปราศจากความคับข้องใจ

ภาวิณี สุทธิพิเชษฐภักดิ์ (2545 37) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง ผลลัพธ์ของการตอบสนองตามการรับรู้ของบุคคลต่อการเผชิญปัญหา สถานการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆในชีวิต ทำให้บุคคลเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อคงไว้ซึ่งความสมดุลทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ และสังคม

จากคำจำกัดความของการปรับตัวข้างต้นที่ได้รวบรวมมา พอสรุปได้ว่า การปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลเรียนรู้ในการเผชิญปัญหาและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ทำให้บุคคลปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการตนเองและสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคล และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ปราศจากความคับข้องใจ แสดงไว้ซึ่งความสมดุลแห่งชีวิต

1.2 ทฤษฎีการปรับตัว

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบจักษ์ (2524 10-12) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการปรับตัวของ อีริกสัน (Erikson) ว่าสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในการปรับตัวคือ ความสัมพันธ์ของครอบครัวมีส่วนเกี่ยวข้องในการวางพื้นฐานทางจิตใจให้แก่บุคคล ตั้งแต่วัยทารก เป็นต้นมา ความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวของบุคคลเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย ทางความรู้ความสามารถ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การที่บุคคลจะปรับตัวได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับ ความสัมพันธ์ของบุคคลนั้นที่มีต่อผู้แวดล้อมตนเอง อีกทั้งความสามารถในการปรับตัวได้ดีในขั้นก่อนจะมีอิทธิพลต่อการปรับตัวในขั้นต่อไปด้วย นอกจากนี้ทฤษฎีของอีริกสันยังกล่าวว่า เด็กจะต้องปรับตัวเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสรีระและสังคม ประกอบกับการอบรมเลี้ยงดูของ ครอบครัวและพื้นฐานทางจิตใจแต่เดิมของเด็กซึ่งจะส่งผลร่วมกันต่อความสามารถในการปรับตัวของบุคคลในแต่ละช่วงอายุ

นอกจากนี้ วิลเลียมสัน (ภาวิณี สุทธิพิเชษฐภักดิ์ 2545 39 , อ้างอิงจาก Williamson 1950) ผู้นำทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบนำทางมีความเชื่อว่า มนุษย์มีสติปัญญาและเหตุผล ตลอดจนมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองได้ แต่การที่จะพัฒนาอย่างเต็มที่นั้นต้องอาศัยความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น โดยเฉพาะจากสังคมที่แวดล้อมเขาอยู่ การที่บุคคลมีการปะทะสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคมทำให้เขามองเห็นและ รู้จักตัวเองในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ความสนใจ ค่านิยม และทัศนคติ ความต้องการและเป้าหมายที่เขาเลือก ขณะเดียวกันก็ได้เรียนรู้จากผู้อื่นได้รับข้อมูลและประสบการณ์ทางสังคมด้านต่างๆ เช่น ค่านิยมในสังคม มาตรฐานและข้อจำกัดทางสังคม ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม ตลอดจนวิธีการที่จะจัดการแก้ไขทั้งทางตรงและทางอ้อม จากความเชื่อ ดังกล่าววิลเลียมสันสรุปว่า บุคคลจะสามารถปรับตัวได้ถ้าเขามีความรู้และความเข้าใจในตัวเอง รู้จักและเข้าใจสังคม เพราะเขาจะสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการดำเนินชีวิต หรือแก้ไขปัญหาได้อย่างมีทิศทางและมีเหตุผล โดยการใช้ข้อมูลที่เขาได้รับจากประสบการณ์ในสังคมมาประกอบการพิจารณา จนสามารถสร้างความสอดคล้องหรือยืดหยุ่นระหว่างความต้องการและเป้าหมายที่พึงประสงค์ของคนกับสภาพแวดล้อมทางสังคม

เขาได้พิจารณาแยกแยะปัญหาการปรับตัวของบุคคลในแง่ของการปรับตัวต่อสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ 5 ประการ คือ

1 ปัญหาทางบุคลิกภาพ ซึ่งรวมถึงปัญหาความสัมพันธ์กับเพื่อนวัยเดียวกัน ปัญหาครอบครัว ตลอดจนปัญหาการปรับตัวทางสังคม

2 ปัญหาทางการศึกษา รวมถึงปัญหาการเลือกวิชาเรียน นิสัยทางการเรียน ปัญหาการอ่าน ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแรงจูงใจในการเรียนต่ำ

3 ปัญหาทางอาชีพ รวมถึงความลังเลใจในการเลือกอาชีพ เลือกอาชีพได้ไม่เหมาะสมกับตัวเอง มีความขัดแย้งระหว่างความสนใจกับความสามารถในอาชีพนั้น

4 ปัญหาทางเศรษฐกิจ รวมถึงการขาดแคลนทุนทรัพย์ ต้องหาทุนเรียนเอง

5 ปัญหาทางสุขภาพ เช่น ปัญหาการปรับตัวต่อสุขภาพ และ ความบกพร่องทางร่างกายต่าง ๆ

ฮาวิกเฮริสท์ (ภาวิณี สุธีพิเชษฐภักดิ์ 2545 : 43 , อ้างอิงจาก Havighurst 1953) เป็นอีกบุคคลที่พิจารณาการปรับตัวในแง่ของการเรียนรู้งานตามขั้นพัฒนาของชีวิต เขามีความเห็นว่าการพัฒนาการของชีวิตในแต่ละวัยนั้นบุคคลจะมีงานประจำวัยหรืองานประจำขั้นที่ต้องเรียนรู้ควบคุมไปด้วย ถ้าบุคคลสามารถพัฒนางานประจำวัยได้สำเร็จ ก็จะเป็นบุคคลที่มีความสุขและสามารถพัฒนางานประจำวันขั้นต่อไปได้สำเร็จด้วย ในทางตรงกันข้ามในช่วงวัยที่ไม่ประสบความสำเร็จจะทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุข และพัฒนางานประจำวัยในช่วงต่อไปด้วยความยากลำบาก ดังนั้นบุคคลที่การปรับตัวได้ในทัศนะของฮาวิกเฮริสท์จึงหมายถึงบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้และพัฒนางานประจำวัยให้ผ่านพ้นได้ด้วยดี งานพัฒนาตามขั้นที่จำเป็นสำหรับวัยรุ่นและผู้ใหญ่ตอนต้นประกอบด้วย

1 สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเหมาะสมกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน ทั้งที่เป็นเพศเดียวกันและต่างเพศ

2 สามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับบทบาททางเพศของตน

3 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการทางร่างกายของตน สามารถปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลง

4 สามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ เป็นตัวของตัวเองไม่ต้องพึ่งพิงทางอารมณ์จากผู้อื่น เช่น ผู้ใหญ่

5 มั่นใจในเรื่องเศรษฐกิจการเงิน สามารถรับผิดชอบในการใช้จ่ายเงินได้

6 การเลือกและการเตรียมตัวเพื่ออาชีพ

7 เตรียมตัวในเรื่องคู่ครองและชีวิตครอบครัว

8 พัฒนาความรู้ความเข้าใจ เรื่องค่านิยม และจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

รอเจอร์ส (ภาวิณี สุธีพิเชษฐภักดิ์ 2545 : 40 , อ้างอิงจาก Rogers 1967 : 108)

ผู้นำด้านทฤษฎีว่าด้วยตน และทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบผู้รับคำปรึกษาเป็นศูนย์กลาง เขาได้พิจารณาการปรับตัวในแง่ของการปรับตัวภายในตนเอง โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนเป็นศูนย์กลางของประสบการณ์ต่าง ๆ รอบตัว ซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่วนหนึ่งของประสบการณ์ที่บุคคลได้รับรู้ และการมีการปะทะสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งการประเมินผลจากการมีการปะทะสัมพันธ์นั้น จะก่อให้เกิดเป็นตัวเรา (Self) หรือ "โครงสร้างของตน" ขึ้นมาเป็นการรับรู้เกี่ยวกับตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น บุคลิกลักษณะ ความสามารถของตน บทบาทต่าง ๆ ของตนในการเกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม ทัศนคติและค่านิยมต่าง ๆ ของตัวเรา ประสบการณ์ที่แต่ละคนได้รับจึงมีส่วนสำคัญในการกำหนดบุคลิกลักษณะของบุคคลให้แตกต่างกัน โดยที่แต่ละคนจะเข้าใจและรู้จักโลกส่วนตัวของเขาได้ดีที่สุด บุคคลที่ปรับตัวได้ คือ บุคคลที่เป็นตัวของตัวเอง เข้าใจและยอมรับตนเองและผู้อื่น รวมทั้งสามารถรับรู้ประสบการณ์ ต่าง ๆ ตามความเป็นจริง นำประสบการณ์นั้น

มาจัดให้สอดคล้องกับโครงสร้างหรือบุคลิกลักษณะของตนได้อย่างไม่ขัดแย้งหรือบิดเบือน และจะมีการรับรู้และความคิดเกี่ยวกับตนเองในทางบวก ส่วนบุคคลที่ปรับตัวไม่ได้นั้นจะมีความขัดแย้งระหว่างความคิดเกี่ยวกับตนกับ ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมาใหม่อย่างมาก ทำให้เกิดความตึงเครียด วิตกกังวล สับสน ไม่แน่ใจ สูญเสียความเป็นตัวของตัวเองและความคิดเห็นเกี่ยวกับตนจะเป็นไปในทางลบ

พื้นฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ประกอบด้วยร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งทำงานผสมผสานเป็นหน่วยเดียวกัน เพื่อคงภาวะปกติสุขหรือภาวะสุขภาพดี รอย (Roy 1976 135-138) กล่าวว่า ความเจ็บป่วยหรือสิ่งกระตุ้นอื่น ๆ เกิดจากการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกหรือภายในบุคคลที่เข้าสู่ระบบชีวิต จะก่อให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ดังนั้นบุคคลยังต้องมีการปรับตัว เพื่อรักษาสมดุลของร่างกาย จิตใจ และสังคม ของบุคคล บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวจะมีความมั่นคงในชีวิต ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็น คือ มีสุขภาพดียอมรับความเป็นจริง มีความพึงพอใจในชีวิต เป็นต้น ส่วนผู้ที่ประสบความสำเร็จล้มเหลวในการปรับตัว ก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ ไม่ยอมรับความเป็นจริง มีความซึมเศร้า เป็นต้น

การปรับตัวเพื่อคงภาวะความสมดุลในบุคคลนั้น รอยได้รวบรวมพฤติกรรมกรรมการปรับตัวของมนุษย์ไว้เป็น 4 ประการ คือ

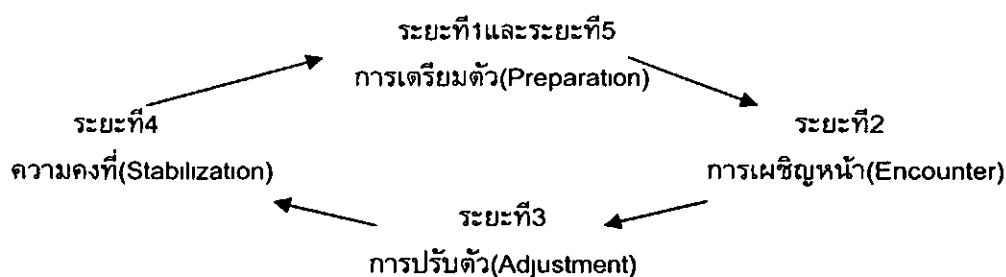
1 พฤติกรรมการปรับตัวตามความต้องการทางด้านสรีระวิทยา (Physiological needs) เพื่อรักษาภาวะของการมีสุขภาพดี

2 พฤติกรรมการปรับตัวตามอัตมโนทัศน์ของตนเอง (Self Concept) มีพื้นฐานมาจากความต้องการทางด้านจิตใจ เป็นความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเอง หากบุคคลมีความมั่นคงทางจิตใจ มีความเชื่อมั่นและมองเห็นคุณค่าของตนเอง ยอมรับความเป็นจริง ย่อมปรับตัวได้ดีกว่าบุคคลที่มองตนเองไร้ค่า และไม่ยอมรับความเป็นจริง

3 พฤติกรรมการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ (Role Function) เป็นการตอบสนองความต้องการเพื่อคงไว้ ซึ่งความมั่นคงทางสังคมในสถานการณ์ใดก็ตามที่บุคคลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนเองได้ บุคคลต้องมีการปรับตัวเพื่อแสดงบทบาทของตนให้เป็นไปตามปกติ แต่จะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับปรับตัวของบุคคลนั้น

4 พฤติกรรมการปรับตัวตามความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้อื่น (Interdependence Relations) เป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล เพื่อคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม ดังนั้นความพอเหมาะระหว่างการพึ่งตนเอง การพึ่งผู้อื่นและการให้ผู้อื่นพึ่งพาตนเอง มีส่วนช่วยให้เกิดความมั่นคงทั้งด้านจิตใจ และสังคม

ไนเจล นิโคลสัน (ซีเรเดช ฉายอรุณ 2540 14-17 , อ้างจาก Nicholson & West 1984 pp 9 -14) เป็นผู้นำทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานว่าเป็นวงจรการหมุนเวียนไปตลอดชีวิตมนุษย์ โดยมีวงจรการเปลี่ยนแปลง 5 ระยะ ดังนี้



ระยะที่ 1 และระยะที่ 5 การเตรียมตัว (Preparation) เป็นระยะที่บุคคลยังไม่ได้เข้าสู่ที่ทำงานใหม่ จุดศูนย์กลางอยู่ที่ความพร้อมทางจิตของบุคคล นิโคลสันและเวสต์ (Nicholson & West 1989) ได้นำทฤษฎีความคาดหวังของรูม มาอธิบายขั้นตอนนี้ได้ว่า แรงจูงใจที่จะกำหนดผลในอนาคตของบุคคล เกี่ยวกับความคาดหวังในผล และความคาดหวังในสิ่งตอบแทนที่บุคคลจะได้รับ สำหรับระยะที่ 5 เป็นจุดเริ่มต้นวงจรใหม่

ระยะที่ 2 การเผชิญหน้า (Encounter) เป็นสภาพการณ์ตั้งแต่วันแรกที่บุคคลเริ่มทำงานในช่วงต้น ๆ ของการทำงาน บุคคลจะพบกับสภาวะประหลาดใจกับสภาพที่เป็นจริง (Reality shock) เป็นความรู้สึกแปลกประหลาดใจ เมื่อได้พบกับสภาพที่เป็นจริงในบริบทของการทำงาน ซึ่งสภาวะนี้จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความแตกต่างของความคาดหวังและสภาพที่เป็นจริง

ระยะที่ 3 การปรับตัว (Adjustment) เมื่อบุคคลได้ทราบโลกแห่งความจริงแล้ว บุคคลจะเริ่มปรับตัว มีเป้าหมายเพื่อจะต้องอยู่ในสภาวะที่สอดคล้องกับองค์กร ในขณะที่เดียวกันก็ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณค่ายิ่งในองค์กรนั้น ซึ่งบุคคลจะทำการเปลี่ยนแปลงเอกลักษณ์แห่งตน ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดหรือความคาดหวังของบทบาท ซึ่งเรียกว่า การพัฒนาในตัวบุคคล (Personal development) หรือบุคคลจะทำการเปลี่ยนสภาพแวดล้อม ซึ่งเรียกว่าการพัฒนาบทบาท (Role development) นิโคลสันเชื่อว่าการแสดงพฤติกรรมดังกล่าวจะเกิดขึ้นพร้อมกันในแต่ละบุคคล

ระยะที่ 4 ความคงที่ (Stabilization) เป็นสภาวะที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบทบาทนั้นมีความลงตัว ซึ่งนิโคลสัน และเวสต์ กล่าวว่าในขั้นตอนนี้อาจต้องใช้เวลามาก หรือบางครั้งก็อาจจะไม่เกิด เช่น กรณีบุคคลเปลี่ยนงานหรือลาออก ก็จะเริ่มขั้นที่ 1 ใหม่

พิจารณาการเข้าสู่วิชาชีพพยาบาลเปรียบเทียบกับวงจรการเปลี่ยนแปลง เห็นว่าในระยะการเตรียมตัวนั้นเป็นช่วงเวลาที่กำลังศึกษาในหลักสูตร และสัญญาณของการเปลี่ยนแปลงก็จะชัดเจนมากขึ้นเมื่อเรียนใกล้จบหลักสูตร ระยะเผชิญหน้านั้นในหลายโรงพยาบาลจะมีการทดสอบทักษะต่างๆ ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความกังวลและความเครียดได้บ้าง แต่จากกระบวนการปฐมนิเทศพยาบาลจบใหม่จะเริ่มเรียนรู้ และเข้าสู่การปรับตัวในช่วง 3 เดือนแรกของการทำงาน (แต่ละแห่งอาจใช้เวลาต่างกัน) และเมื่อพ้นระยะทดลองปฏิบัติงาน คือ 6 เดือน หน้าแสดงสภาวะคงที่ (ธีรเดช ฉายอรุณ 2540 16)

นิโคลสันเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัว โดยเชื่อว่าการปรับตัวเป็นผลสืบเนื่องจากการที่บุคคลได้เผชิญกับสภาวะของการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการโยกย้ายงานภายในหรือหน่วยงาน การเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน การปรับตัวจะเริ่มต้นเมื่อบุคคลได้ผ่านพ้นการเผชิญหน้า และเริ่มมีภาพชัดเจนของโลกใหม่ในการทำงาน ซึ่งมีด้วยกัน 3 ระดับ คือ ระดับบุคคลได้แก่บทบาทในการทำงาน ระดับกลุ่มได้แก่ ผู้คนที่ต้องติดต่อสัมพันธ์ด้วย และระดับสังคมได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การปรับตัวนี้เป็นไปเพื่อให้เกิดความสอดคล้องขึ้นในบุคคล และยังสามารถเป็นผู้มีศักยภาพเต็มที่ในองค์กรที่เขาทำงานอยู่ (ธีรเดช ฉายอรุณ 2540 17 , อ้างจาก Nicholson & West 1988 pp 11)

1.3 สาเหตุของการปรับตัว

การที่มนุษย์ต้องปรับตัวก็เพื่อตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคมของตนเองนั่นเอง นั่นคือ เมื่อไม่ได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการมนุษย์จะต้องกระทำการบางอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อปรับตัวเองและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลกัน

ลาซารัส (Lazarus 1969 17-18) ได้อธิบายว่าการปรับตัวมีจุดกำเนิดมาจากการเปลี่ยนแปลงทางชีววิทยา ซึ่งเป็นความคิดพื้นฐานของทฤษฎีวิวัฒนาการของดาร์วิน ผู้ริเริ่มใช้คำว่า การปรับตัว (Adaptation) ที่เชื่อว่า สิ่งมีชีวิตในโลกที่แข็งแกร่งเท่านั้นจึงจะสามารถปรับตัวดำรงชีวิตอยู่ในสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ ซึ่งในทางจิตวิทยาการศึกษาการที่จะเข้าใจพฤติกรรม การปรับตัวของมนุษย์และสัตว์นั้น จำเป็นจะต้องศึกษาทั้งด้านชีววิทยา และจิตวิทยา ในด้านจิตวิทยาการปรับตัวหมายถึง การเปลี่ยนแปลงให้เป็นที่ไปตามความต้องการของจิตใจ ซึ่งมีสาเหตุจากแรงผลักดัน 2 ประการ คือ

1 แรงผลักดันภายนอก หรือข้อเรียกร้องอันเกิดจากสภาพแวดล้อมทางสังคม

2 แรงผลักดันภายใน หรือแรงกระตุ้นอันเกิดจากสภาพทางสรีระภายในร่างกายและจากประสบการณ์ทางสังคมที่ได้เรียนรู้ในอดีตที่ผ่านมา

นิภา นิธยานน (2530 71-87) กล่าวว่า การปรับตัวเกิดจากสาเหตุที่มนุษย์ต้องเผชิญกับแรงผลักดันที่มีอิทธิพลสำคัญกับการปรับตัว 2 ประการ คือ

1 แรงผลักดันภายนอกหรือข้อเรียกร้องอันเกิดจากสภาพแวดล้อม และแรงผลักดันที่ข้อเรียกร้องของสังคมหรือบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน

2 แรงผลักดันภายใน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากสภาพทางสรีระ ได้แก่ ความต้องการสิ่งที่เป็นในการดำรงชีพ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ความอบอุ่น การพักผ่อนนอนหลับที่เพียงพอ อีกประการหนึ่ง คือจากประสบการณ์ทางสังคมที่บุคคลนั้นได้เรียนรู้ในอดีต หรือประสบการณ์ที่ผ่านมาเรียกอีกนัยหนึ่งว่า “เหตุจูงใจทางสังคม” ได้แก่ ความต้องการจะมีเพื่อนฝูง ความต้องการความรัก ความต้องการความสำเร็จ และการเป็นที่ยกย่องนับถือ ซึ่งแรงกระตุ้นภายในทั้งสองประการดังกล่าวนี้ มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน

ในการทำให้บุคคลเกิดความสุขหรือความทุกข์ ตลอดจนในการกำหนดพฤติกรรมการปรับตัวของบุคคลด้วย

กันยา สุวรรณแสง (2533 65-66) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการปรับตัวว่าเกิดจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

1 แรงขับและความต้องการ (Drives and Needs) ทั้งนี้เนื่องจากในชีวิตของบุคคลมีความต้องการพื้นฐาน เช่น ความต้องการทางกาย (Physical Needs) และความต้องการทางจิต (Psychological Needs) ความต้องการทั้งสองอย่างนี้ทำให้เกิดแรงขับให้มนุษย์ดิ้นรนแสวงหาเพื่อตอบสนองความอยากของตน ถ้าเกิดอุปสรรคมาขัดขวางไม่สามารถสนองความต้องการร่างกายก็จะแสดงพฤติกรรมต่างๆออกมาในรูปแบบต่างๆ เพื่อคลายความกระวนกระวาย ซึ่งการแสดงพฤติกรรมเหล่านี้ เรียกว่า การปรับตัว

2 แรงกระตุ้นจากสังคม ทั้งนี้เกิดขึ้นเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม อย่างรวดเร็ว หรือจากการที่สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ทำให้คนมีปัญหาการปรับตัวให้ทันตามภาวะสังคมที่เปลี่ยนไป เช่น การเป็นอยู่ การคมนาคม ความเจริญทางวัตถุ เป็นต้น อันก่อให้เกิดปัญหาความคับข้องใจ ซึ่งต้องอาศัยการปรับตัวด้วยวิธีการต่าง ๆ

3 เจตคติ ความสนใจ จุดมุ่งหมายของชีวิตของตัวเองเปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องปรับพฤติกรรม

จากเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า ปัญหาการปรับตัวของคนเรานั้น มีสาเหตุมาจากตัวเราเองและสิ่งแวดล้อม ในอันที่จะสนองความต้องการเบื้องต้นที่สำคัญ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการทางจิตใจ และความต้องการทางสังคม

1.4 ลักษณะการปรับตัว

รัตนา ยัญทิพย์ (2522 32-33) กล่าวว่า การปรับตัวได้ดีนั้น จะมีการแสดงออก ดังนี้

1 มีความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง มีความภูมิใจในตนเอง ไม่มีปมด้อย ไม่เกรงกลัวตำแหน่งหรือความยิ่งใหญ่ ไม่ก้าวร้าว และขณะเดียวกันก็ยอมรับความสามารถและความสำเร็จของผู้อื่นที่เหนือกว่าตน

2 ยอมรับสภาพความเป็นจริง มีความกล้าที่จะเผชิญกับชีวิตแม้ว่าจะมีเหตุร้ายบางขณะก็ไม่ท้อแท้ กล้าที่จะต่อสู้เต็มกำลังความสามารถ

3 มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น เป็นผู้ที่มองบุคคลอื่นในแง่ดีปราศจากอคติใด ๆ

4 ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อสังคม หมายความว่า ไม่เป็นผู้ที่มีแต่ความเบียดเบียน ไม่มีการทะเลาะวิวาทบ่อย ๆ และไม่ยุติธรรมต่อผู้อื่น

5 ไม่เป็นผู้ที่มีความประพฤติด้อยหน่า เป็นผู้ที่สามารถนำเหตุการณ์ที่ผ่านมาแล้วมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ไม่เป็นคนเก็บตัว

6 สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดี มีจิตใจกว้างขวางพอที่จะรับฟังความคิดเห็น และข้อโต้แย้งของผู้อื่น

7 ปราศจากนิสัยทางจิตที่กระทบกระเทือนบุคลิกภาพ

8 มีความเข้าใจและยอมรับสภาพของตน รู้จักจุดเด่นและปมด้อยของตนเอง

9 ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม นั่นคือทำตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานของสังคม

10 มีความรู้สึกเป็นอิสระ รู้ว่าตนไม่ถูกบังคับ

มนุษย์ ดนะวัฒนา (2526 141-143) กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่ปรับตัวได้ดีดังนี้

1 มีความรู้เกี่ยวกับตนเอง (Self-knowledge) ผู้ที่ปรับตัวได้ดี คือผู้ที่รู้ถึงพลังจิต แรงจูงใจ ความปรารถนา ความทะเยอทะยาน ความรู้สึก ความสามารถ และอารมณ์ต่าง ๆ ของตนเอง นั่นคือจะต้องเข้าใจทุกสิ่งทุกอย่างเกี่ยวกับตนเองได้หมด ทั้งพฤติกรรมและความรู้สึก ของตนเอง

2 ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า (Self-esteem) ประกอบด้วยความรู้สึกต่อตนเอง และสามารถที่จะทำหน้าที่ให้แก่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

3 ความรู้สึกมั่นคงอบอุ่น (Feeling of security) คนที่ปรับตัวได้ดีจะมีความรู้สึกว่าจะได้รับการยกย่องว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และที่สำคัญที่สุดคือมีอิสระในการแสดงออกต่อ สถานการณ์ทางสังคมที่แตกต่างกัน

4 ความสามารถในการรับและให้ความรัก (Ability to accept and give affection) คือความสามารถที่จะสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ได้อย่างน่าพอใจ บุคคลที่ปรับตัวได้ดีจะมีความรู้สึกนึกคิดถึงความต้องการและความรู้สึกของคนอื่น ๆ นั่นคือ ความสามารถล่วงรู้ถึง ความรู้สึกของคนอื่น ๆ และรักษาความสัมพันธ์ที่มีทั้งการให้การรับไว้ได้

5 ความพอใจต่อความปรารถนาทางกาย (Satisfaction of bodily desires) บุคคล ที่ปรับตัวได้ดี จะมีทัศนคติต่อการทำงานของร่างกายของตนเองอย่างสมบูรณ์ ไม่หมกมุ่นครุ่นคิด วิตกกังวล

6 ความสามารถที่จะเป็นผู้ผลิตและมีความสุข (Ability to be productive and happy) บุคคลที่ใช้ความสามารถต่างๆ ในการทำงานหรือความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี และกว้างขวาง มีความสนุกและความกระตือรือร้น

7 ปราศจากความตึงเครียดและความรู้สึกที่เกินขีด (Absence of tension and hypersitivity) คนที่ปรับตัวไม่ได้จะมีความทุกข์ที่เกิดจากความวิตกกังวลและความตึงเครียด ซึ่งมี ผลสะท้อนให้เกิดอาการอื่นๆ ตามมา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปลักษณะบุคคลที่ปรับตัวได้ดี จะต้องเป็นบุคคลที่เข้าใจตนเอง กล่าวเผชิญปัญหาอุปสรรค และความยุ่งยากให้ชีวิตอย่างมีสติ และพร้อมที่จะเผชิญ สิ่งต่างๆ ในชีวิต มีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น และสามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ได้ดีด้วย เป็นผู้กล้าเผชิญอุปสรรคและความยุ่งยากในชีวิตอย่างมีสติ และ ไม่หวาดหวั่น ตลอดจนเป็นผู้ที่

พร้อมจะเผชิญทั้งความสุขและความทุกข์ ในสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นและผู้ที่ปรับตัวได้จะเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี

1.5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว

นิภา นิธยาน (2530 106-115) ได้กล่าวถึงปัจจัย 3 ประการที่มีอิทธิพลร่วมกัน ในการกำหนดแนวทางพฤติกรรมกรรมการปรับตัว ซึ่งเป็นรากฐานบุคลิกภาพ อิทธิพลของทั้งสามประการไม่สามารถแยกออกจากกันโดยเด็ดขาดแต่จะเชื่อมโยงเกี่ยวพันกันตลอดชีวิต ปัจจัยสามประการได้แก่

1 อิทธิพลของสภาพพื้นฐานทางกายในเชิงชีววิทยา อันได้แก่อิทธิพลของพันธุกรรม มียีนส์เป็นตัวนำลักษณะต่างๆ ทำให้เกิดโครงสร้างทางกายภาพและทำหน้าที่ทางสรีระภายในตัวของแต่ละบุคคล เช่น การทำงานของระบบประสาท ระบบต่อมต่างๆ รูปร่าง หน้าตา อัตราการเจริญเติบโตและทำให้มีขีดจำกัดของความสามารถด้านต่างๆ เช่น แรงขับ ศักยภาพในการเรียนรู้ อารมณ์ ความแข็งแรง ความเร็วและช้าในการเคลื่อนไหวของบุคคลแตกต่างกันด้วย จึงทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยกำเนิด และมีอิทธิพลในการทำให้บุคคลมีการปรับตัวต่อสภาพปัญหาต่างกัน

2 อิทธิพลของสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพดินฟ้าอากาศที่ทำให้แต่ละคนแสดงออกแตกต่างกันในการปรับตัว เพื่อสนองความต้องการหรือแรงขับภายใน วัฒนธรรมในสังคมที่อาศัยอยู่จะเป็นตัววางรากฐานให้แก่บุคลิกภาพ ทั้งในด้านความรู้สึกนึกคิด การกระทำ ความเชื่อต่างๆ จรรยาบรรณ ข้อห้าม กฎ ระเบียบทั้งหลายที่เป็นที่ยอมรับของสังคมนั้น โดยเริ่มต้นจากครอบครัว ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปลูกฝังลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพพื้นฐานให้เด็กได้มาก สถาบันทางสังคมอื่นๆ เช่น โรงเรียน ชุมชน วัด ตลอดจนชนสถาบันชาติล้วนเป็นสถาบันซึ่งสมาชิกของสังคมต้องเกี่ยวข้องด้วย โดยมีสิ่งต่อไปนี้ เป็นเครื่องกำกับระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ ได้แก่ กฎหมาย หลักธรรมคำสอน จรรยาบรรณ และข้อห้าม ตลอดจนระเบียบกฎหมายเกณฑ์ทั้งหลายที่เป็นที่ยอมรับกันในสังคมนั้น

3 อิทธิพลของสภาวะความเป็น "ตน" เป็นอิทธิพลของความรู้สึกและเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ซึ่งได้แก่ แบบแผนของชีวิตซึ่งเป็นแบบเฉพาะตัว ทั้งนี้หมายความรวมถึงลักษณะนิสัย ความสนใจ ค่านิยม ตลอดจนความรู้ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสภาวะแห่งตน ซึ่งคนแต่ละคนเรียนรู้ที่จะประเมิน หรือตัดสินคุณค่าของตนเองจากการที่ได้เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และจากการยอมรับจากกลุ่มบุคคลต่างๆ ในสังคมที่ตนอยู่ การที่บุคคลจะสามารถประเมินค่าตัวเองทั้งทางร่างกายและจิตใจ ก็เนื่องมาจากเจตคติที่ผู้อื่นมีต่อเขาโดยเฉพาะบุคคลที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อชีวิตของเขา เช่น บิดา มารดา เพื่อนฝูง และครูอาจารย์

ต่อมาสิริชัย ประทีปฉาย (2533 197) ได้เสนอแนะว่า ปัจจัยที่ช่วยทำให้บุคคลปรับตัวได้ดีต้องประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้

1 รับรู้และเข้าใจสถานการณ์ หรือปัญหาอย่างถูกต้องตรงความเป็นจริง เพื่อจะได้แก้ไขถูกต้อง

2 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากครอบครัว ญาติมิตร และบุคคลทั่วไปในสังคม

3 ได้รับการเลี้ยงดูอย่างถูกต้องตั้งแต่วันเกิดจนกระทั่งเติบโตขึ้นด้วยความเข้มแข็งอดทน หนักแน่น กล้าเผชิญกับปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

4 มีประสบการณ์ในการแก้สถานการณ์ หรือปัญหามากพอรู้ว่าสถานการณ์ใดควรแก้ไขปัญหาวัยด้วยการถอยหนี หรือนิ่งเฉย หรือต่อสู้เผชิญหน้ามีสติปัญญาเฉลียวฉลาดพอควร

5 สถานการณ์หรือปัญหาย่างยากซับซ้อน ต้องใช้เวลาในการปรับตัว แก้ไข ฉะนั้นจำเป็นต้องมีเวลามาพอสำหรับการปรับตัว

16 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวต่อการปฏิบัติงาน

การปรับตัวต่อการปฏิบัติงาน เป็นการปรับตัวอีกด้านหนึ่งซึ่งมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นกิจกรรมหลัก ซึ่งมนุษย์ทุกคนต้องเกี่ยวข้องกับผูกพันการทำงานเป็นที่มาของรายได้ ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตได้ในสังคมปัจจุบัน 80% ของการดำรงชีวิต มนุษย์ส่วนใหญ่จะต้องถูกใช้ไปในการทำงาน ผู้ที่สามารถปรับตัวได้ดีในการทำงานย่อมสามารถปรับตัวได้ดีในด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ในชีวิตครอบครัว ในการเข้าสังคมกับบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะสุขภาพจิตที่ดีย่อมจะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ส่วนผู้ที่ประสบปัญหาในการปรับตัวด้านการปฏิบัติงาน เช่น ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับระบบการทำงาน กฎระเบียบ หรือ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน หรือแม้แต่สังคมในที่ทำงาน ย่อมจะเกิดความตึงเครียด ความวิตกกังวล ความคับข้องใจ ซึ่งมีผลเสียต่อสุขภาพจิต และสุขภาพกายของบุคคลนั้นต่อไป

อุบลรัตน์ เฟิงสถิติ (ภาวิณี สุทธิเชษฐภักดิ์ 2545 : 48 , อ้างอิงจาก อุบลรัตน์ เฟิงสถิติ 2524 หน้า 32) กล่าวว่า การปรับตัวในการทำงาน หรือปรับตัวด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การปรับตัวในด้านการทำงานของตน การปรับตัว ให้เข้ากับชั่วโมงการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและนายจ้าง รวมทั้งจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั่วไป การปรับตัวของผู้ที่ทำงานใหม่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการ ฝึกฝน หรือคำแนะนำเกี่ยวกับงานต่าง ๆ อย่างมากมาย นอกจากนี้ ถ้าบุคคลใดไม่ได้รับการเตรียมตัว หรือศึกษางานในอาชีพนั้นมาก่อนก็จะทำให้เกิดความยากลำบากในการฝึกทักษะหรือ ฝึกฝนให้มีความเข้าใจในงานได้ด้วยความลำบากมากยิ่งขึ้น

2 เอกสารเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ถวิล ชาราโกชน (2525 92) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง พลังที่อยู่ในตัว พร้อมทั้งจะกระตุ้นหรือชี้ทิศทาง (Urge of Direct) ให้อินทรีย์กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อไปสู่เป้าหมาย ตัวอย่างเช่น บุคคลต้องการอาหาร ความต้องการอาหารนี้จะทำให้เกิดแรงจูงใจ คือพลังของความหิวขึ้นในตัว และพลังของความหิวนี้จะทำให้บุคคลเกิดพลังขับหรือแรงขับ (Drive) ซึ่งจะเป็นตัวมุ่งกระทำโดยทำให้ร่างกายเกิดการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ (Instrumental Response) เมื่อได้สิ่งที่ต้องการ อันได้แก่ เครื่องล่อ (Incentive) คืออาหาร บุคคลก็จะหายหิว แรงขับก็จะลดลงซึ่งเป็น เป้าหมายที่ต้องการ

สเตียร์ และพอร์เตอร์ (กรองจิตต์ พรหมรักษ์ 2529 9 , อ้างอิงจาก Steer and Porter 1979) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ 3 ประการคือ แรงจูงใจเป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำตามพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่

ตันติมา ด้วงโยธา (2540 19) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้น หรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัล หรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หรือหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

ลูธันส์ (ชมชื่น สมประเสริฐ 2542 10 , อ้างอิงจาก Luthans 1992 pp 147) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้ประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์ เพื่อให้ถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจนั้น เป็นพลังที่มากพอที่ชักนำให้บุคคลนั้นๆ แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อไปสู่เป้าหมายของแต่ละคน ซึ่งแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลทำกิจกรรมหรือเรียนรู้ได้สำเร็จ ส่งเสริมการทําเพื่อให้ถึงเป้าหมายที่วางไว้

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ

2.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของ David Mc Celland (Achievement Theory) แมคเคลลันด์ (นิรันนัท เอื้อทวีทรัพย์ 2539 29 , อ้างอิงจาก Mc Celland 1971) ได้กล่าวว่า ในการวิจัยเกี่ยวกับการจูงใจได้ระบุถึงแรงจูงใจที่สำคัญ 3 อย่างคือ ความต้องการทางด้านสังคม อำนาจ และความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง

จากการใช้การทดสอบทางด้านบุคลิกภาพ Mc Celland ไม่จำกัดความสำคัญของแรงจูงใจทั้งสามอย่างดังกล่าวในบุคคลต่างๆ กัน บุคคลบางคนอาจมีความต้องการเป็นอย่างมาก

ที่จะมีความสัมพันธ์ทางด้านสังคม ในขณะที่บุคคลอื่นอาจจะมีความต้องการทางด้านอำนาจเหนือบุคคลอื่น หรืออาจจะมีความสนใจน้อยในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แต่จะให้ความสำคัญกับความสำเร็จในเป้าหมายของงานมากกว่า บุคคลใดบุคคลหนึ่งอาจจะมีความสูงทั้งความต้องการทางด้านความสำเร็จและความต้องการทางด้านอำนาจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 อย่าง สามารถนำมาอธิบายได้ดังนี้

1 ความต้องการความสำเร็จ เป็นแรงขับเพื่ที่จะให้งานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จหรือเป็นแรงจูงใจที่จะกระทำการหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า และมีประสิทธิภาพสูงกว่าและมีผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2 ความต้องการความรัก ความเป็นพวกพ้อง เป็นความปรารถนาเพื่อความเป็นมิตรภาพ และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นความต้องการเพื่อสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

3 ความต้องการมีอำนาจบารมี เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพฤติกหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ ไม่ให้มีพฤติกรรมเป็นไปอย่างอื่นหรือ ผิดไปจากที่ต้องการ หรือเป็นความต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลเหนือหรือมีอิทธิพลต่อคนอื่นนั่นเอง

2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of need) มาสโลว์ (ชมชื่น สมประเสริฐ 2542 12 , Hjelle & Ziegler 1981 pp 361-391) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการ หรือแรงจูงใจของมนุษย์ เขาเห็นว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา และเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมสำหรับบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่ยังเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง

มาสโลว์ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้น ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) คือ การทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่ร่างกาย ในเมื่อเกิดความหิว ความกระหาย ความง่วง และความปรารถนาทางด้านเพศ สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของแรงขับของมนุษย์ที่สำคัญ เพื่อให้ตนเองมีความอยู่รอด Maslow พิจารณาว่าความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นเสมือนพื้นฐานที่มาก่อนความต้องการสิ่งอื่นทั้งหมด ดังเช่นเมื่อคนหนึ่งมีความหิวจัด และความต้องการอาหารอย่างรุนแรง ความต้องการอย่างอื่นจะถูกกลืนไปหมดสิ้น

2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยก็จะเกิดขึ้นตามมา ความต้องการความปลอดภัยนี้มีอยู่ 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ Maslow กล่าวว่า ผู้ใหญ่ที่มีสุขภาพดี ร่างกายปกติ และมีการดำรงชีวิตเหมือนบุคคลทั่ว ๆ ไป ส่วนใหญ่จะมีความพอใจในความมั่นคงที่เขาได้อยู่ ถ้าสังคมดำเนินไปด้วยความรวบ ถึงเป็นสังคมที่ดีทั่ว ๆ ไป จะทำให้บุคคลหรือสมาชิก

ของสังคมนั้น รู้สึกว่าตนเองมีความปลอดภัยที่มั่นคงจากสัตว์ที่ดุร้าย จากอุณหภูมิที่เปลี่ยนแปลง อาชญากรรม การขมขู่ การฆาตกรรม และการกดขี่ Maslow ยังกล่าวต่อไปอีกว่า เมื่อเกิดจาก จุดข้างต้น ความต้องการความมั่นคงในสังคมสมัยใหม่จะเพิ่มขึ้น การซื้อ การประกันคุณภาพ การประกันชีวิต การทำงานดีมีความมั่นคง หรือมองในแง่หนึ่งคือ การแสวงหาความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจของตนเอง

3) ความต้องการทางด้านสังคม หรือการยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social Love or Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการของคนเราที่จะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มได้รับการยอมรับและมีความสำคัญต่อกลุ่มก็จะเกิดขึ้น ความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการในด้านความรัก ความเป็นเจ้าของ และความรักใคร่ คนเราจะแสวงหาเพื่อนปรารถนาที่จะมีเพื่อนพ้อง ความต้องการทางด้านความรักนี้เป็นความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรัก และได้รับความรักใคร่จากคนอื่นด้วย การขาดความรักใคร่ในความคิดของ Maslow เห็นว่าสามารถทำให้เกิดผลต่อเนื่องที่เลวร้ายของการปรับตัวไปในทางที่เลวได้

4) ความต้องการมีชื่อเสียง มีฐานะเด่นทางสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเอง และมีบุคคลอื่นยอมรับนับถือเป็นธรรมดาของมนุษย์ที่แสดงออกได้ การยอมรับและเป็นที่ยกย่องของคนอื่น เพื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จ ความพึงพอใจในการที่มีฐานะเด่นทางสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกาย ความปลอดภัย ด้านสังคม ความมีฐานะเด่นทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่นานคนผู้นั้นก็จะมีความรู้สึกไม่พอเกิดขึ้น หากว่าเขาไม่สามารถที่จะทำอะไรได้ตามที่ตนเองอยากจะทำ คนเราควรจะได้มีการให้โอกาสที่จะพยายามทำเพื่อการมีชีวิตที่ดีขึ้น มีความต้องการที่จะมีความรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในการที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบ องค์กรประกอบอื่น ๆ เช่น ความรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญ งานนั้นท้าทายความสามารถ ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน และโอกาสในการพิจารณาตนเองล้วนแต่เป็นความต้องการที่ท้าทาย ซึ่งถูกจัดรวมไว้ในความต้องการตอนนี้ด้วย Maslow สังเกตเห็นว่า นักดนตรีต้องเล่นดนตรี จิตรกรต้องวาดรูป ถ้าต้องการเขียนบทกวี พวกเขาเหล่านั้นมีความสุขกับการได้ทำในสิ่งที่ตนเองต้องการจะทำมากที่สุดนั้น เรียกว่า "Self-Actualization"

2.2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory of motivation) (ชมชื่น สมประเสริฐ 2542 : 13 , อ้างจาก Herzberg 1959 pp 113-115) ได้ศึกษาเพิ่มเติมจากทฤษฎีขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยที่อยู่ภายในตัวบุคคล อันเป็นสาเหตุให้บุคคลปฏิบัติตามแนวทางเฉพาะตน เขาศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ได้ค้นพบคือ ความต้องการความสุขจากการทำงาน นั่นคือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

ในงาน กับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในงานนั้น แยกออกจากกันและไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่ม จึงเรียกชื่อทฤษฎีของเขาว่า ทฤษฎีสองปัจจัย องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมี 2 ประการ คือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivation) เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายใน ที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่

-ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือความสำเร็จที่ได้รับ เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ สิ่งที่เป็นก็คือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย ระดับแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถที่จะทำงานนั้น

-ความก้าวหน้า (Advancement) แต่ละบุคคลจะได้รับความก้าวหน้าก็โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้

-การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูด หรือการเขียน การให้การเสริมแรงบ่อยๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป

-ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจในงาน จะช่วยให้เขาเกิดความผูกพัน

-ลักษณะงาน (Work itself) ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับการทำงานที่พึงพอใจด้วย

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นตัวป้องกันความไม่พึงพอใจ เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน ได้แก่

-เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน

-โอกาสก้าวหน้า (Possible of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

-ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal relationship) หมายถึง การสังสรรค์ของบุคคลกับบุคคลอื่น ได้แก่ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ

-สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาของบุคคลอื่น หรือเป็นการรู้จักบุคคลอื่น

-การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง การให้คำแนะนำ สามารถวิเคราะห์ความสามารถของพนักงานได้ ไม่ว่าจะเป็สถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขต หรือเป็นการทำงานอิสระ

-นโยบายการบริหาร (Policy and administration) หมายถึง ความสามารถในการลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

-สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงาน

-สภาพความเป็นอยู่ (Personal life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานของเขา

-ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นนานคงทน

ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค้ำจุนทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เมื่อใดที่คนได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้เพียงพอแล้วความไม่พึงพอใจจะหมดไป แต่มิได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนอง หรืออีกนัยหนึ่งถ้าได้คนได้รับปัจจัยค้ำจุนเพียงพอไม่ได้หมายความว่า คนนั้นจะทำงานเต็มความสามารถของเขา เขาจะทำงานเต็มหรือไม่เต็มความสามารถอยู่ที่ได้รับการตอบสนองปัจจัยจูงใจเท่านั้น

2.3 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 1) กล่าวถึงเรื่องการจูงใจกับการความพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดยอดตามเป้าหมายของการทำงาน

การให้ผลตอบแทนการทำงานของคนด้วยเงินหรือสิ่งของที่เขาพอใจนั้น อาจเป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่ยากนัก แต่การตอบแทนด้วยสิ่งอื่นที่นอกเหนือไปจากเงินหรือสิ่งของนั้นไม่ใช่ของง่ายที่จะกระทำ เพราะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายอย่าง ที่ประกอบขึ้นเป็นความพอใจของแต่ละคน เป็นต้นว่าอิทธิพลจากสภาพความเป็นอยู่ การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา และสิ่งแวดล้อมอื่นที่มีผลให้ความคิด ค่านิยม ทศนคติ ความสนใจ ฯลฯ ของแต่ละคนต่างกันไป จะมากหรือน้อยก็ตาม เพราะบางครั้งแม้จะอยู่ในบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน หรือแม้จะอาศัยสิ่งจูงใจอย่างเดียวกันก็ตาม อาจมีผลของการกระทำที่ไม่เหมือนกันเกิดขึ้นได้เสมอ

อรุณ รัชธรรม (ตันติมา ดวงโยธา 2540, 22, อ้างอิงจาก อรุณ รัชธรรม 2522 หน้า 268) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1 ระดับของแรงจูงใจ

- 2 ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว
- 3 ความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน

สตีเฟร์ และพอร์เตอร์ ได้อธิบายว่า เมื่อบุคคลใดเริ่มทำงาน เขาอาจจะทำงานอย่างเต็มความสามารถหรือตั้งใจทำเพียงครั้งเดียว หรืออาจจะทำเพียงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติหน้าที่แล้วเท่านั้น การจูงใจจะช่วยกระตุ้นให้คนใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น

ตันติมา ด้วงโยธา (2540 23) แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในหน่วยงานได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

เดือนใจ สินอำไพสิทธิ (2542 12) กล่าวว่า แรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการเรียนและการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะทำกิจกรรมให้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่ในการทำงานมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า แรงจูงใจนั้นมีความสำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคคลนั้นทำสิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการทำงาน ถ้าองค์กรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคคล ก็จะส่งเสริมให้คนเหล่านั้นทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์แก่องค์กร

2.4 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

สุพัตรา สุภาพ (เดือนใจ สินอำไพสิทธิ 2542 13 , อ้างอิงจาก สุพัตรา สุภาพ 2536) กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจ มีดังนี้

- 1 เสริมสร้างกำลังใจการปฏิบัติงาน ให้แต่ละบุคคลในองค์การ และหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังรวมร่วมกันของกลุ่ม
- 2 ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
- 3 สร้างกำลังขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
- 4 ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
- 5 ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 6 เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์การ
- 7 ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่กับหัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น

8 แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เดอนใจ สินอำไพสิทธิ (2542 : 13) กล่าวว่าประโยชน์ของของแรงจูงใจว่า เป็นเครื่องมือที่สำคัญของหน่วยงาน หรือสถาบันต่าง ๆ ในการหล่อหลอมจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดพลังร่วมกันทั้งทางกายและจิตใจ ในอันที่จะสร้างสรรค์งานหรือกิจกรรมให้เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ

3 เอกสารเกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพ

3.1 ความหมายของพยาบาลวิชาชีพ

ลลอ หุตางกูร (2528 : 96-97) ได้กล่าวถึงคำว่า วิชาชีพ (Profession) ในความหมายทั่ว ๆ ไป ว่า เป็นเพียงคำที่สร้างมโนทัศน์เฉพาะอย่างขึ้นเพื่อให้คนเกิดเข้าใจตรงกันตามความหมายสากลคำนี้หมายถึง บริการของอาชีพหนึ่ง ๆ ในระดับสถาบันของสังคม ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

1 มีหน้าที่ให้บริการเฉพาะด้าน ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ แท้จริงในการนั้น เพื่อประกันสิทธิผลของบริการและความปลอดภัยของสังคม

2 เป็นบริการในสิ่งที่มีความสำคัญ และจำเป็นต่อพื้นฐานของชีวิตมนุษย์ ซึ่งสังคมพยายามจัดสรรขึ้น เพื่อให้บริการแก่สมาชิกตามความจำเป็นอย่างทั่วถึง เช่น บริการการแพทย์ การพยาบาล การทนายความ ตุลาการ การศึกษา ฯลฯ และจะเพิ่มพูนมากขึ้นตามความเจริญในอารยธรรม ความก้าวหน้าทางวิชาการ และเศรษฐกิจของแต่ละสังคม

3 เป็นบริการที่ต้องการธรรมจรรยาที่สูงพอของผู้ให้บริการเพราะความมีสิทธิเฉพาะในการให้บริการนั้น ๆ ผู้ให้บริการจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริการมี วิจารณ์ญาณ และคุณธรรม เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ว่าจะไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่ก่อความเสียหายให้แก่ผู้รับบริการ และสังคมโดยรวม

นอกจากนี้วิชาชีพพยาบาลเป็นวิทยาศาสตร์และศิลป์ ที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวผู้ป่วยทั้งหมด คือ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและอารมณ์ พยาบาลจะต้องส่งเสริมให้ผู้ป่วยมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี โดยพยาบาลต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำ เป็นตัวอย่างที่ดีทางด้านสุขภาพอนามัยรวมถึงการดูแลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม สังคมและจิตใจของผู้ป่วยให้ดีเท่ากับทางด้านร่างกาย นอกจากนี้พยาบาลต้องให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยแก่ ครอบครัว ชุมชน และบุคคลด้วย (อรพิน แสงสว่าง 2536 : 12 , อ้างอิงจาก Bredengerg 1951)

จากความหมายของวิชาชีพพยาบาลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งจะต้องนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ในการให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยแก่ผู้ป่วยและประชาชน โดยทั่วไป คือ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและอารมณ์ โดยพยาบาลให้การพยาบาลแบบองค์รวมครอบคลุมทางด้านต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อผู้ป่วยและประชาชนมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ในการดำเนินงานจะต้องได้รับความร่วมมือจากแพทย์และบุคลากรอื่นในทีมสุขภาพด้วย

สำหรับความหมายของคำว่า พยาบาลวิชาชีพ (Professional Nurse) หมายถึง บุคคลที่สามารถให้การพยาบาลทุกระดับ ผลผลิตจากวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข หรือ จากมหาวิทยาลัยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ได้รับการขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพพยาบาล และ ผดุงครรภ์ชั้น 1 มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการดูแล และช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟู การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการช่วยเหลือแพทย์รักษาโรค โดยอาศัยหลัก วิทยาศาสตร์ และศิลปะการพยาบาล ตาม พ ร บ วิชาชีพพยาบาล และผดุงครรภ์ พ ศ 2540

ฉะนั้นหน้าที่สำคัญของพยาบาล คือ การให้การดูแลผู้ป่วยโดยตรงเพื่อให้ผู้ป่วย ได้รับความสุขสบายทั้งด้านร่างกาย จิตใจหายจากโรค ป้องกันการลุกลามของโรค รวมทั้ง พยาบาลต้องทำหน้าที่ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในทีมสุขภาพด้วยงานพยาบาลเป็นงานที่ ยุ่งยากซับซ้อน ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูง ลักษณะของงานพยาบาลมีกิจกรรมหลาย อย่างอยู่ในความรับผิดชอบ ตั้งแต่งานที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลโดยตรง และไม่เกี่ยวข้องกับงาน พยาบาล เริ่มจากงานการพยาบาลง่าย ๆ ที่ไม่จำเป็นต้องใช้หลักการวิทยาศาสตร์จนถึงการ พยาบาล อย่างยากที่ต้องอาศัยความรู้หลายด้านมาประกอบการให้พยาบาล

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาล

การปฏิบัติการพยาบาล คือ บริการที่ผู้ให้บริการให้กับผู้รับบริการ เพื่อรักษาและ คงไว้ซึ่งชีวิตและสุขภาพของมนุษย์ โดยปฏิบัติภายใต้ข้อกำหนดหรือกฎหมาย และจริยธรรม แห่งวิชาชีพพยาบาล ที่ได้กำหนดขึ้นโดยบุคลากรพยาบาล ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่การรักษาไว้ซึ่ง คุณภาพของการปฏิบัติการพยาบาลในระดับสูง ด้วยบริการที่สมบูรณ์ในตนเองเป็นการดูแลทั้ง ตัวบุคคล (Total Care / Holistic Approach) คือการดูแลที่ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ-อารมณ์ ด้านสังคมและด้านวัฒนธรรม ทั้งนี้เป็นบริการที่อิสระ และ มีการควบคุม ภายในวิชาชีพของตนเอง (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2526 19)

สมาคมพยาบาลอเมริกัน (อัญชลี ฤกษ์งาม 2537 71-77 , อ้างอิงจาก American Nurses Association) ได้กำหนดสิทธิของผู้ป่วย เพื่อให้พยาบาลตระหนักถึง ความรับผิดชอบของ พยาบาลที่มีต่อผู้ป่วยไว้ดังนี้

1 ผู้ป่วยจะได้รับการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการช่วยให้ดำรงไว้รักษา หรือเพิ่มพูน สุขภาพอนามัยส่วนบุคคล

2 ผู้ให้บริการต้องเป็นผู้มีการศึกษา ประสบการณ์ บุคลิกลักษณะและสุขภาพ อนามัยที่ดีและเหมาะสมที่จะให้บริการ และให้บริการด้วยความรับผิดชอบ

3 ผู้ให้บริการต้องมีความไวต่อความรู้สึกของผู้ป่วย และให้บริการตอบสนองความ ต้องการของผู้รับบริการ

4 ผู้ป่วยและครอบครัวได้รับการสอนและคำแนะนำ เรื่องสุขภาพอนามัยและ การปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสภาพของร่างกายซึ่งมีการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับแผนการ

รักษาของแพทย์ ช่วยให้บุคคลช่วยตัวเองได้ หรือในกรณีจำเป็นที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้ ก็ช่วยให้สมาชิกในครอบครัวให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือ

5 ขณะที่ผู้ป่วยต้องการความช่วยเหลืออย่างมาก และพยาบาลเป็นผู้ให้บริการนั้น พยาบาลจะให้คำแนะนำและสอนวิธีการต่าง ๆ ทีละน้อย เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้อง ในระยะที่พ้นจากอันตรายแล้ว และต้องการฟื้นฟูสภาพของร่างกายและจิตใจต่อไป

6 พยาบาลต้องรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในการบันทึกและรายงานการปฏิบัติ และต้องปฏิบัติกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย ด้วยความเชื่อมั่นในหลักการและผลของการปฏิบัติ

นอกจากนี้ในต่างประเทศ อับเดลลา (อัญชลี ฤกษ์งาม 2537 52-53 , อ้างอิงจาก Zbdllah n d 1988) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานพยาบาล เพื่อมุ่งความสำคัญในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลต่อทีมสุขภาพและต่อผู้ป่วยมีดังนี้

1 พยาบาลต้องสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วยสม่ำเสมอติดต่อกัน ต้องมีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล และมีความสามารถในการตัดสินใจให้ความช่วยเหลืออย่างทันที่

2 พยาบาลต้องมีความสังเกตรายงานอาการและอาการแสดงต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวกับพฤติกรรมทางร่างกายและทางจิตใจ ซึ่งหมายถึงมีความสามารถในการติดต่อและสร้างสัมพันธภาพเป็นอย่างดี

3 ต้องเข้าใจความหมายของอาการ และอาการแสดงที่บ่งถึงภาวะเบี่ยงเบนไปจากปกติ กำหนดการวินิจฉัยทางการพยาบาล และวิธีการพยาบาลที่เหมาะสม

4 ต้องกำหนดแผนการพยาบาลที่มุ่งผู้ป่วยเป็นแกนกลาง โดยมุ่งเป้าหมายของการแก้ปัญหาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการพยาบาล

5 ปฏิบัติการพยาบาลด้วยประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยกลับคืนสู่ภาวะสุขภาพได้ดีที่สุด

การพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับและสังคมไทย โดยทั่วไปต้องอาศัยยุทธวิธีการนำไปสู่เป้าหมายดังกล่าวคือ คุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความเป็นเลิศของการให้บริการทางสุขภาพแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดผู้รับบริการทุกคน

ดังนั้นการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาลให้มีความเป็นเลิศอยู่ตลอดเวลาจึงมีความสำคัญยิ่ง นับได้ว่าการควบคุมคุณภาพเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งของการปฏิบัติการพยาบาล จะเห็นได้ว่า ขอบเขตการรับผิดชอบและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพนั้นกว้างขวาง ซับซ้อนและครอบคลุมงานด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งพยาบาลทุกคนจะต้องทราบและเป็นผู้ปฏิบัติการทำงานได้ประสบผลสำเร็จ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานทางการพยาบาลที่จะช่วยพัฒนาวิชาชีพและสังคมให้ดีขึ้น

คุณภาพการปฏิบัติงานพยาบาลหรือคุณภาพเชิงกระบวนการ เป็นการประเมินถึงสิ่งที่ยาบาลปฏิบัติว่า ยาบาลได้ปฏิบัติตามมาตรฐานที่วางไว้หรือไม่ เป็นขั้นตอนที่ 2 ของการประเมินคุณภาพการพยาบาล ซึ่งสามารถสังเกตขณะที่พยาบาลปฏิบัติงาน (Concurrent) หรืออาจจะประเมินจากเอกสารหรือรายงานผู้ป่วย ในขณะที่ผู้ป่วยยังอยู่ในโรงพยาบาลหรือหลังจากที่ผู้ป่วยออกจากโรงพยาบาลไปแล้ว โดยถ้าเป็นการประเมินการใช้กระบวนการพยาบาล อาจจะประเมินจากการประเมินปัญหาผู้รับบริการ การวินิจฉัยการพยาบาล เป้าหมายการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการวัดผลลัพธ์ทางการพยาบาล และบันทึกเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่ผู้ป่วยได้รับ ตลอดจนการตอบสนองของผู้ป่วยต่อการรักษาพยาบาล

ขั้นตอนในการให้พยาบาลหรือกระบวนการพยาบาล (Nursing Process) มีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1 ขั้นประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย (Assessing the Patient's Needs and Problem) เป็นการประเมินอาการผู้ป่วยรวมทั้งการพยาบาลที่ผู้ป่วยได้รับ เพื่อค้นหาปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย ซึ่งจะนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนให้การพยาบาลในขั้นต่อไป

2 ขั้นการวางแผนการพยาบาล (Nursing Care Planning) เป็นการวางแผนการกระทำที่จะเป็นการแก้ปัญหา และสนองความต้องการของผู้ป่วย พยาบาลผู้วางแผนการพยาบาลจะต้องนำปัญหา หรือความต้องการที่ค้นพบนั้น เป็นแนวทางในการที่จะตั้งวัตถุประสงค์ของการพยาบาล ที่เป็นไปตามความต้องการและเป็นการแก้ปัญหาให้แก่ผู้ป่วย

3 ขั้นปฏิบัติการพยาบาล (Implementing the plan of Action) เป็นการนำแผนที่วางไว้ไปให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในแผนการพยาบาล

4 ขั้นประเมินผลการพยาบาล (Evaluating the Action of Care) เป็นการประเมินคุณภาพของการพยาบาลที่ให้แก่ผู้ป่วย โดยใช้วัตถุประสงค์ในกาพยาบาลไว้เป็นแนวทางในการประเมินผล

สมจิต หนูเจริญกุล (2529 1-5) ได้กล่าวว่า แนวทางที่พัฒนาความมีค่าของตนเอง เพื่อจะประกอบวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การเสริมสร้างเจตคติที่ดี และถูกต้องในการประกอบวิชาชีพดังนี้

การพัฒนาความสามารถในบทบาทและหน้าที่ของตนเองใน 3 ด้าน คือ

Care การดูแลผู้ป่วยซึ่งเป็นพื้นฐานของการพยาบาล

Curative Nursing ให้การรักษาตามแผนการรักษาของแพทย์ การให้ยาตลอดจนการคงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดี

Counseling การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ป่วย และญาติถึงโรคที่กำลังเผชิญอยู่ วิธีการปฏิบัติตนตามแผนการรักษาของแพทย์

เพราะฉะนั้น การที่พยาบาลจะทำหน้าที่ 3 อย่างได้ดีนั้น ต้องมี สิ่งต่อไปนี้คือ

-มีทักษะสูง ด้านการช่วยเหลือผู้ป่วยจนถึงทักษะที่ต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ

-มีความรู้ทางด้านกาแพทย์และความต้องการของมนุษย์ ท่วงที และความสนใจ

-ระบบปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ กระบวนการพยาบาลที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น

3.3 การเข้าสู่อาชีพพยาบาล

ผู้ที่จะเป็นพยาบาลวิชาชีพได้ต้องสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร พยาบาลศาสตร์ในระดับปริญญาตรี ซึ่งมีสถานศึกษาจำนวนมากที่เปิดหลักสูตรดังกล่าว รายละเอียดของหลักสูตรอาจแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยถือว่าการศึกษาภาคปฏิบัตินั้นเป็นหัวใจของการศึกษาพยาบาล เนื่องจากเป็นการผสมผสานระหว่างการนำความรู้ทางทฤษฎี ทักษะต่าง ๆ เข้ามาใช้ในสถานการณ์จริง (ยุพดี ศรีพัฒนาสุวรรณ 2539 : 27) นอกจากนี้ยังถือว่าเป็นการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่อาชีพ โดยทั่วไปแล้วการฝึกภาคปฏิบัติอาจแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ การฝึกในห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์หรือห้องปฏิบัติการพยาบาล การฝึกปฏิบัติในชั้นเรียนโดยใช้กรณีศึกษา หรือสถานการณ์จำลอง และการฝึกปฏิบัติประสบการณ์วิชาชีพด้วยการปฏิบัติงานกับผู้ป่วยในแหล่งปฏิบัติ เช่น โรงพยาบาล สถานือนามัย หรือในชุมชน สำหรับระยะเวลาในการฝึกปฏิบัตินั้นแทบจะเรียกได้ว่ามีอยู่ตลอดหลักสูตร 4 ปี ทั้งนี้ก็เพื่อให้นักศึกษาพยาบาลเหล่านี้สามารถปฏิบัติตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพได้ครบถ้วน ได้แก่ (สิริลักษณ์ ดันชัยสวัสดิ์ 2535 : 19)

1 บทบาทด้านการรักษาในหอผู้ป่วยต่าง ๆ พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์โรค เนื่องจากพยาบาลเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด สามารถที่จะสังเกตอาการแรกเริ่มของผู้ป่วย อาการที่เปลี่ยนแปลงหลังจากได้รับการรักษา นอกจากนี้พยาบาลต้องปฏิบัติตามต่าง ๆ ตามแผนการรักษาของแพทย์ เช่น ฉีดยาให้แก่ผู้ป่วย และในชุมชน พยาบาลยังมีบทบาทในด้านการคัดกรองโรคและรักษาโรคง่าย ๆ

2 บทบาทด้านการดูแล พยาบาลวิชาชีพจะมีบทบาทด้านนี้มากที่สุด จุดมุ่งหมายใหญ่ของบทบาทนี้คือ เพื่อเป็นการช่วยเหลือสนับสนุน ให้กำลังใจแก่ผู้ป่วย โดยคำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้ป่วยแต่ละบุคคลเป็นหลัก

3 บทบาทด้านสังคม พยาบาลวิชาชีพมีหน้าที่ในการช่วยลดความวิตกกังวลให้แก่ผู้ป่วย โดยเฉพาะผู้ป่วยที่ต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ต้องพลัดพรากจากครอบครัว ต้องงดเว้นการปฏิบัติกิจวัตรต่าง ๆ ที่เคยปฏิบัติ

ภายหลังจากการสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร พยาบาลวิชาชีพเหล่านี้จะเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่าง ๆ เช่น นักศึกษาพยาบาลที่เรียนอยู่ในมหาวิทยาลัยของโรงพยาบาลใด ก็มักจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนั้น โดยมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติราชการเป็นเวลา 6 เดือน ในช่วงแรกจะเป็นการเตรียมความพร้อม ซึ่งโรงพยาบาลต่าง ๆ เป็นผู้ดำเนินการ โดยมีผู้รับผิดชอบโดยตรงคือ กลุ่มงานการพยาบาล กิจกรรมที่จัดในช่วงนี้ เรียกว่าเป็นการปฐมนิเทศในหอผู้ป่วย (ภูษิตา อินทรประสงค์ 2539 : 300-301) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้รู้จักกับสถานที่ใหม่และเพื่อนร่วมงานใหม่ ได้ทราบระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ได้ทราบระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับองค์การและการบริหาร ได้ทราบถึงหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ อันจะทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความผิดพลาดในการ

ทำงานน้อย สำหรับระยะเวลาในการปฐมนิเทศนั้นไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละโรงพยาบาล แต่ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 2-3 วัน ถึง 3 เดือน ในช่วงเวลาของการปฐมนิเทศนั้นพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่จะได้รับการ ตรวจสอบทักษะต่าง ๆ ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละหอผู้ป่วย และจะต้องผ่านตามเกณฑ์จนเป็นที่ พอใจภายใน 90 วัน ของการปฏิบัติงาน หากมีทักษะใดที่ไม่ผ่านคุณสมบัติ ก็จะได้รับ การจัด กิจกรรมเสริม

ภายหลังการปฐมนิเทศ พยาบาลวิชาชีพจะเข้าปฏิบัติงานจริงในหอผู้ป่วย ซึ่งโดยปกติจะมีระบบนิเทศงานทางวิชาการโดยพยาบาลหัวหน้างาน และพยาบาลรุ่นพี่ที่จับคู่กับพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ หรือพยาบาลรุ่นพี่ที่อยู่ในทีมเดียวกัน การนิเทศทางวิชาการนี้เป็นการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและช่วยส่งเสริมให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน การนิเทศงานวิชาการนั้นอาจแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ การให้คำแนะนำ ซึ่งหมายถึงการตัดสินใจให้กับพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่ว่าควรปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์นั้น การแนะนำ หมายถึงการเสนอแนะแนวทางให้เลือกปฏิบัติ และการสอนงาน หมายถึง การทำให้ดูเป็นตัวอย่างเพื่อจะได้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง (ภุชิตา อินทรประสงค์ 2539 308)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การเข้าสู่อาชีพของพยาบาลวิชาชีพนั้น มีกระบวนการเตรียมความพร้อมอย่างเป็นระบบทั้งก่อนเข้าสู่อาชีพ และระยะเริ่มเข้าสู่อาชีพ เพื่อกลมกลืนและเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติต่าง ๆ ของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะ แนวคิด และทัศนคติ ให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผิดพลาดน้อยที่สุด เนื่องจากเป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของมนุษย์ กระบวนการเข้าสู่อาชีพที่กล่าวมาจึงย่อมมีความแตกต่างไปจากอาชีพอื่น ๆ ซึ่งน่าจะใช้การปรับตัวอย่างมากเมื่อเข้าสู่วิชาชีพพยาบาลเต็มตัว

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน

ภูมิสำเนาเดิมกับการปรับตัว

ภูมิสำเนาเดิมมีผลต่อการปรับตัวหรือไม่นั้น จากการรวบรวมเอกสารพบการศึกษาเกี่ยวกับภูมิสำเนาเดิม กับการปรับตัวด้านต่าง ๆ ให้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ภาวิณี สุทธิพิเชฐภักดิ์ (2545 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปรับตัวต่อการปฏิบัติงานพยาบาลเพื่อเข้าสู่มาตรฐานระบบคุณภาพในโรงพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษาพยาบาลที่มีภูมิสำเนาแตกต่างกันมีการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 โดยนักศึกษาพยาบาลที่ภูมิสำเนาอยู่ต่างจังหวัด มีการปรับตัวดีกว่านักศึกษาพยาบาลที่มีภูมิสำเนากรุงเทพฯ และปริมณฑล

จิตรา วสุวานิส , มุกดา ศรียงค์ และสมพักตร์ อัญญะสิทธิ์ (ภาวิณี สุทธิพิเชฐภักดิ์ 2545 53, อ้างอิงจากจิตรา วสุวานิส , มุกดา ศรียงค์ และสมพักตร์ อัญญะสิทธิ์ 2523 หน้า 32) สํารวจสุขภาพจิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง ในเรื่องเกี่ยวกับการย้ายถิ่นกับปัญหาสุขภาพจิต พบว่า นักศึกษาที่ย้ายจากถิ่นกำเนิดหรือภูมิสำเนาเดิมแล้วไปศึกษาใน

มหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ใน ถิ่นอื่น จะมีปัญหาการปรับตัวมากกว่านักศึกษากลุ่มที่ไม่ย้ายถิ่น โดยจะมีปัญหาด้านการดำรงชีวิต ปัญหาด้านอารมณ์ และปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

นอกจากนี้ยังมีผู้ศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวของคนที่อยู่ในเมืองกับต่างจังหวัด ดังนี้ รัตนา ยัญทิพย์ (2522 136) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดู พฤติกรรมการตอบสนองระหว่างบุคคลและการปรับตัวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของนักเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษาใน กรุงเทพมหานคร และจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่าเด็กในกรุงเทพมหานครและเด็กใน จังหวัดนครสวรรค์มีการปรับตัวไม่ต่างกัน

งานวิจัยในต่างประเทศเบอร์โคโนล และคนอื่น ๆ (ภาวิณี สุทธิพิเชฐภักดิ์ 2545 53 , อ้างอิงจาก Burchinal and others pp 406-415) ที่ได้ทำการศึกษากับเด็กในเมืองแฮมมิลตัน ไอโอวา จำนวน 642 คน เด็กในเมืองมาร์แชลทาวน์และกับเด็กจากเมืองอื่น ๆ อีก 4 เมือง ผลปรากฏว่าเด็กชาวนา เด็กชนบทที่ไม่ใช่ชาวนาและเด็กที่อยู่ในเมืองมีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาเด็กในเมือง แฮมมิลตัน ไอโอวา พบแนวโน้มว่าเด็กในเมืองจะมีการปรับตัวในด้านส่วนตัวมากกว่าเด็กในชนบท ส่วนการศึกษาเด็กในเมืองมาร์แชลทาวน์ พบแนวโน้มว่าเด็กในเมืองจะมีการปรับตัวทั้งในด้านส่วนตัว และด้านสังคมมากกว่าเด็กในชนบท และจากการศึกษาจากเมืองอื่น ๆ อีก 4 เมือง พบว่า เด็กชาวนาและเด็กชนบทที่ไม่ใช่ชาวนาจะมีปมด้อยมากกว่าเด็กในเมือง และแมนกัส (Mangus 1962) ได้ทำการศึกษาพบว่า เด็กชาวนาโดยส่วนรวมจะมีการปรับตัวในด้านส่วนตัวและสังคมมากกว่าในเมือง ซึ่งขัดแย้งกับผลวิจัยของเบอร์โคโนลและ คนอื่น ๆ

จากการรวบรวมเอกสารงานวิจัยข้างต้นเกี่ยวกับภูมิสำเนาเดิมที่ผลต่อการปรับตัวหรือไม่ ยังมีผู้ทำการศึกษาไม่มากนัก ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า พยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิสำเนาเดิมแตกต่างกันจะมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์จากการฝึกงานกับการปรับตัว

ประสบการณ์จากการฝึกงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าจะมีผลต่อการปรับตัว จากการรวบรวมเอกสารนั้น ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์จากการฝึกงานกับการปรับตัวโดยตรง แต่มีการศึกษาที่เกี่ยวกับประสบการณ์กับการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ดังที่เคิร์ท (นพพร การถัก 2535 30 , อ้างอิงมาจาก Kirk 1981 pp 172) กล่าวว่า ประสบการณ์ในอดีตมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การมีประสบการณ์มากมีโอกาสเผชิญปัญหาต่าง ๆ มาก ทำให้กล้าเผชิญปัญหา ซึ่งการแก้ปัญหาเหล่านั้นเป็นทักษะในการตัดสินใจ ช่วยทำให้บุคคลมีจินตนาการกว้างไกล รอบคอบ มีเหตุผล และสามารถเลือกทางเลือกได้เหมาะสม และรวดเร็วผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารไว้ดังนี้

ธีรเดช ฉายอรุณ (ธีรเดช ฉายอรุณ 2542 100) โดยศึกษาประสบการณ์จากการฝึกงานในโรงพยาบาลที่ทำงานในปัจจุบัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นผลต่อการเรียนรู้ในการ

ทำงานก่อนการรับบทบาทการปรับตัว พบว่าประสบการณ์จากการฝึกงานในโรงพยาบาลที่ทำในปัจจุบันไม่มีอิทธิพลต่อการปรับตัว

เวสต์ และรัชตัน (ธีรเดช ฉายอรุณ 2542 : 29 , อ้างอิงจาก West & Rushton 1989) ได้ทำการศึกษาระยะเวลาจากการฝึกงานส่งผลต่อรูปแบบการปรับตัวหรือไม่ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลใหญ่ที่สุดในอังกฤษ 2 แห่ง ที่ฝึกงานในระยะเวลาที่แตกต่างกัน พบว่าระยะเวลาฝึกงานส่งผลต่อรูปแบบการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุนิสา วัลยเพ็ชร (2533 บทคัดย่อ พบว่าพยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความสามารถในการทำงานแตกต่างกัน

ยุพาพิน ศิริโพธิงาม และคณะ (2540 : 10) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความเครียดและการเผชิญความเครียดของพยาบาลจบใหม่ ระหว่างการปรับเปลี่ยนเข้าสู่บทบาทของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลจบใหม่ทุกคนมีความคิดเห็นว่ายพยาบาลที่เลี้ยงมีประโยชน์ในการปรับตัว และเลือกที่จะมีพยาบาลที่เลี้ยงทั้งหมดร้อยละ 65.2 สถานการณ์ในการปฏิบัติงานช่วง 3 เดือนที่จบใหม่ จัดกลุ่มได้ 5 ประเภท คือ สถานการณ์ที่เกี่ยวกับกิจกรรมการปฏิบัติการพยาบาลการดูแลผู้ป่วยและวิกฤติ การสื่อสารระหว่างบุคคล การขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติ และการปรับตัวเข้ากับบุคลากรและหน่วยงาน

จากที่รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ มีทั้งเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว ซึ่งผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่าประสบการณ์นั้น น่าจะมีผลต่อการปรับตัว จึงตั้งสมมติฐานว่าพยาบาลจบใหม่ที่มีประสบการณ์จากการฝึกงาน มีการปรับตัวในการทำงานดีกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ไม่มีความประสบการณ์จากการฝึกงาน

ลักษณะงานกับการปรับตัว

จากการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะงานกับการปรับตัวโดยตรง ซึ่งเอกสารที่รวบรวมมาได้เป็นการศึกษาลักษณะงานซึ่งอาจส่งผลต่อการปรับตัว และต่อผู้ปฏิบัติงาน ดังที่อรุณญา จอดนอก (2544 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเครียดกับการปรับตัวของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่าความเครียดของบุคลากรทางแพทย์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวผู้วิจัยจึงรวบรวมเอกสารดังต่อไปนี้

ประพิมพ์พรรณ สุวรรณภูฏ (2533 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 184 คน พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติในฝ่ายการพยาบาลแตกต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพยาบาลที่ทำงานในหอผู้ป่วยหนักมีความเครียดมากกว่าพยาบาลห้องผ่าตัด

หัตยา มัทยาท (2541 : 93-98) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีลักษณะงานหนัก มีความ

เหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดความเป็นบุคคลสูงกว่า ทุกกลุ่ม พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี มีความเหนื่อยหน่าย และความอ่อนล้าทางอารมณ์สูงกว่าทุกกลุ่ม

สิริรัตน์ ฉัตรชัยสุชา และคณะ (2540 13-22) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความวิตกกังวล และการเผชิญปัญหาของพยาบาลจบใหม่ ผลการวิจัยสรุปว่า พยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกัน มีความวิตกกังวลไม่แตกต่างกัน และมีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการเผชิญความเครียดด้านการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นสูงกว่าคะแนนคะแนนพฤติกรรมเผชิญความเครียดด้านการปรับตัวทางด้านอารมณ์ คะแนนความวิตกกังวลขณะเผชิญปัญหาของพยาบาลจบใหม่ มีความสัมพันธ์กับคะแนนพฤติกรรมความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

สุนุตตรา ตะบูนพงศ์ และนิตยา ตากวิริยะนันท์ (2542 11) ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการทำงาน ผลัดหมุนเวียนต่อการนอนหลับ อาการไม่สบาย และความพึงพอใจในงานพยาบาล พบว่าการทำงานผลัดหมุนเวียนมีความสัมพันธ์กับคะแนนปัญหาการนอนไม่หลับสูง

สรุปแล้วจะเห็นได้ว่า วิชาชีพพยาบาลนั้น เป็นวิชาชีพที่ต้องทำงานเกี่ยวกับชีวิตมนุษย์ถือว่าเป็นลักษณะงานที่หนัก พยาบาลจบใหม่ในฐานะที่เพิ่งจะเข้าสู่วิชาชีพต้องปฏิบัติงานในสถานที่ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน และต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ รอบด้าน ส่งผลต่อสุขภาพกายใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน รวมถึงการปรับตัวด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า พยาบาลจบใหม่ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ภูมิสำเนาเดิมกับแรงจูงใจ

ชลिया ด่านทิพารักษ์ (2543 66) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลในศูนย์ ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาค พบว่าพยาบาลที่มีภูมิสำเนาในสถานที่ปฏิบัติงาน และพยาบาลที่มีภูมิสำเนาออกสถานที่ปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจด้านความผูกพันและด้านอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 โดยพยาบาลที่มีภูมิสำเนาในสถานที่ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจด้านความต้องการ ความผูกพัน และความต้องการอำนาจสูงกว่าพยาบาลที่มีภูมิสำเนาออกสถานที่ปฏิบัติงาน ส่วนแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ตรงข้ามกับการศึกษาของ ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545 68) ทำการศึกษาดัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่สำนักคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ พบว่า ภูมิสำเนาเดิมไม่มีอำนาจทำนายแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529 59-65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัล พบว่า ภูมิสำเนาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

จากการรวบรวมเอกสารข้างต้น มีการศึกษาภูมิสำเนาเดิมกับแรงจูงใจได้ผลแตกต่างกันไป แต่จากวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานว่า พยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิสำเนาเดิมแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์การฝึกงานกับแรงจูงใจ

ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป ประสบการณ์นั้นมีอิทธิพลต่อความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ รวมถึงพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย ถ้าบุคคลมีประสบการณ์มาก่อนก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้ ซิมสัน (ศิขริน สุธุข 2532 15 , อ้างจาก Simpson 1979 pp 842) ประสบการณ์ที่ประทับใจอาจจะเป็แรงดึงดูดใจที่จะทำให้เข้าไปใช้ชีวิตในอาชีพนั้น ๆ นั้นหมายความว่าบุคคลใดที่เคยมีประสบการณ์โดยเฉพาะจากการทำงานที่ดี น่าจะมีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้ได้ดี ซึ่งได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ประสบการณ์กับแรงจูงใจดังนี้

คำหวาน วิสเพ็ญ (2521 46-48) ได้ทำการวิจัยพบว่านักศึกษาพบว่า นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ที่ได้รับการอบรม และมีประสบการณ์ด้านจิตเวชอย่างสมบูรณ์ มีทัศนคติและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อผู้ป่วยจิตเวชดีกว่านักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 ซึ่งไม่เคยได้รับการศึกษาด้านนี้เลย

เดือนใจ สินอำไพสิทธิ (2542 83-85) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลพระบรมราชชนนี พบว่าประสบการณ์การดูแลผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย โดยประสบการณ์การดูแลผู้ป่วยเป็นตัวพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยอันดับแรก

ชลียา ด่านทิพารักษ์ (2543 67) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแรงจูงใจด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ตำแหน่งในการปฏิบัติงานปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุราชการ) ระยะเวลาปฏิบัติงานในศูนย์ สถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน ประสบการณ์ฝึกอบรมด้านโรคมะเร็ง และรายได้ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

จากการรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานกับประสบการณ์จากการฝึกงาน จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ประสบการณ์นั้นมีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งประสบการณ์จะเป็นแรงจูงใจให้ทำงานนั้น ๆ ได้สำเร็จ ผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่าผู้ที่มีประสบการณ์จากการฝึกงานนั้นน่าจะมีแรงจูงใจในการทำงานดีกว่าผู้ที่ไม่มีความประสบการณ์จากการฝึกงาน จึงตั้งสมมติฐานว่า พยาบาลจบใหม่ที่มีประสบการณ์จากการฝึกงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ไม่มีความประสบการณ์จากการฝึกงาน

ลักษณะงานกับแรงจูงใจ

อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 92) ได้ทำการศึกษาเรื่องแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่าระดับการจูงใจในการทำงานของอาจารย์จากปัจจัยที่อยู่ในระดับมากก็คือ ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย กับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ปานกลาง รองลงมาคือระดับสูงและระดับต่ำ ตามลำดับ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านการยอมรับนับถือ

ชลียา ด่านทิพารักษ์ (2543 43) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสถานที่ที่ปฏิบัติของพยาบาลโรงพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาค พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

เกษสุดา ดันขุน (2545 73) ได้ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสมิติเวช กรุงเทพ พบว่าลักษณะงานพยาบาลผู้ป่วยเด็ก ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ความรับผิดชอบต่อครอบครัว บรรยากาศในการทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจ

ชมชื่น สมประเสริฐ (2542 126) ได้ทำการศึกษาแบบเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล พบว่าลักษณะงาน ระบบบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ บุคลิกภาพ อายุ ครอบครัว และการปรับตัว เหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยเป็นปัจจัยทางบวก ทำหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป การที่บุคคลปฏิบัติงานในลักษณะที่ต่างกันออกไป ก็ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ถ้าลักษณะงานที่ทำเป็นที่ชื่นชอบ เหมาะสมกับความสามารถบุคคลก็จะทำงานอย่างดี ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า พยาบาลจบใหม่ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

4.3 งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงาน

งานวิจัยที่รวบรวมมาได้ส่วนใหญ่ไม่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปรับตัวโดยตรง แต่ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานหรือความพึงพอใจในงาน ซึ่งแรงจูงใจนั้นจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพลังในการแสดงพฤติกรรม ทำให้เกิดความตั้งใจ มีความกระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีในการทำงานให้บรรลุ

เป้าหมายได้ ซึ่งเมื่อใดบุคคลมีแรงจูงใจที่มากพอที่จะทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายอย่างมีความสุขแล้ว ก็แสดงว่าบุคคลนั้นสามารถปรับตัวในการทำงานได้ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสาร ดังนี้

บรรหาร ราชมณี (2529 101-102) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะส่วนตัว และแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 3 ผลปรากฏว่า ครูโรงเรียนมัธยมในเขตการศึกษา 3 มีแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน เมื่อจำแนกตามชนิดของผลสัมฤทธิ์ หรือผลตอบแทนแต่ละด้าน มีค่าอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยน้ำหนักของแรงจูงใจที่มีค่ามากที่สุด เมื่อผลสัมฤทธิ์หรือผลตอบแทนที่หวังจะได้รับจากการปฏิบัติงานได้แก่ ได้ความภาคภูมิใจในตนเอง และน้ำหนักของแรงจูงใจมีค่าน้อยที่สุดเมื่อผลสัมฤทธิ์ หรือผลตอบแทนที่คาดหวังจะได้รับจากการปฏิบัติงานได้แก่ ได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

หรรษา สุขกาล (2538 85) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า แรงจูงใจจากความคาดหวังในงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความพึงพอใจงานของพยาบาลวิชาชีพ

นอกจากนี้ยังมีผู้ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับความเครียด ได้แก่ จิราภรณ์ แพร่ต่วน (2543 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเครียด และความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานครพบว่า ความเครียดของบุคลากรทางการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 สอดคล้องกับ ประพันธ์ แพ้มคลองหอม (จิราภรณ์ แพร่ต่วน 2541 51 . อ้างอิงจาก ประพันธ์ แพ้มคลองหอม 2540 หน้า 157-161) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมการแพทย์ทหารเรือ ผลการศึกษาพบว่าความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

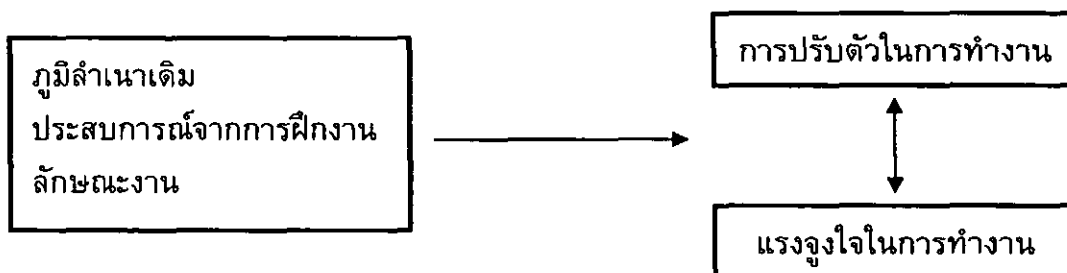
นอกจากความเครียดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานดังที่รวบรวมมาข้างต้นแล้ว ยังมีผู้ศึกษาความเครียดกับการปรับตัว ดังที่อรัญญา จอดนอก (2544 บทคัดย่อ) ศึกษาความเครียดกับการปรับตัวของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่าความเครียดของบุคลากรทางการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัว

ชมชื่น สมประเสริฐ (2542 126) ได้ทำการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่อธิบายกระบวนการจูงใจในการทำงานของพยาบาล ได้แก่ ลักษณะงาน ระบบบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ บุคลิกภาพ อายุ สุขภาพ ครอบครัว และการปรับตัว ซึ่งทำให้ปัจจัยเป็นปัจจัยเชิงบวก ทำหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปีเดียวกัน ชีรเดช ฉายอรุณ (2542 99-101) ได้ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลเข้าใหม่ โดยใช้สำรวจข้าม

ช่วงเวลาตามทฤษฎีของนิโคลสัน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ได้แก่ ความปรารถนาที่จะควบคุม และความปรารถนาที่จะได้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 2 ช่วงเวลา คือเมื่อพยาบาลปฏิบัติงาน 2 เดือน และ 6 เดือน

จากที่รวบรวมเอกสารมาข้างต้น พบว่าแรงจูงใจในการทำงานไม่ได้มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวโดยตรง แต่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด และความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัว ผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงาน โดยตั้งสมมติฐานว่าแรงจูงใจในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลจบใหม่มีความสัมพันธ์ทางบวก

7. กรอบแนวคิด



8 สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

- 1 พยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิสำเนาเดิมแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานด้านรวมแตกต่างกัน
- 2 พยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิสำเนาเดิมแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานรายด้านแตกต่างกัน
- 3 พยาบาลจบใหม่ที่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงาน มีการปรับตัวด้านรวมสูงกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงาน
- 4 พยาบาลจบใหม่ที่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงาน มีการปรับตัวรายด้านสูงกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงาน
- 5 พยาบาลจบใหม่ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีการปรับตัวด้านรวมแตกต่างกัน
- 6 พยาบาลจบใหม่ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีการปรับตัวรายด้านแตกต่างกัน
- 7 พยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิสำเนาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านรวมแตกต่างกัน
- 8 พยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิสำเนาต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานรายด้านแตกต่างกัน
- 9 พยาบาลจบใหม่ที่มีประสบการณ์จากการฝึกงาน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านรวมสูงกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงาน
- 10 พยาบาลจบใหม่ที่มีประสบการณ์จากการฝึกงาน มีแรงจูงใจในการทำงานรายด้านสูงกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงาน
- 11 พยาบาลจบใหม่ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านรวมแตกต่างกัน
- 12 พยาบาลจบใหม่ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานรายด้านแตกต่างกัน
- 13 การปรับตัวในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในศึกษาค้นคว้า
- 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1 การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติทุกแผนกของโรงพยาบาล

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ทุกแผนกในปี พ.ศ. 2547 โดยใช้พยาบาลจบใหม่ทั้งหมดจำนวน 126 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ ภูมิลำเนาเดิม ประสบการณ์จากการฝึกงาน และลักษณะงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการปฏิบัติงาน

วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามตัวแปรทางชีวสังคม

เป็นการถามรายละเอียดเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ภูมิลำเนาเดิม ประสบการณ์จากการฝึกงาน และลักษณะงาน

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

- 1 ภูมิสำเนา
- 2 ประสบการณ์จากการฝึกงานในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน
 - () เคย
 - () ไม่เคย
- 3 สถานที่ที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน
 - () หอผู้ป่วยสามัญทั่วไป
 - () หอผู้ป่วยหนัก
 - () ห้องผ่าตัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนำมาจาก เกษสุดา ดันขุน (2545) ซึ่งศึกษากับพยาบาลวิชาชีพ เป็นข้อความเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน 28 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 9477

จากแบบสอบถามผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างแสดงถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานต่อข้อความนั้น ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วยข้อความสนับสนุนเชิงบวก และข้อความที่ต้องการให้ตอบปฏิเสธเชิงลบ โดยถือเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ตัวเลือก	การให้คะแนนตามข้อความ	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

การแปลคะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งระดับการปรับตัวในการปฏิบัติงานเป็น 3 ระดับ ตามเกณฑ์ ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์ 2538)

เกณฑ์การให้คะแนนและแปลคะแนน

- คะแนนตั้งแต่ 3 67 – 5 00 หมายถึง กลุ่มที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง
 คะแนนตั้งแต่ 2 24 – 3 66 หมายถึง กลุ่มที่มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง
 คะแนนตั้งแต่ 1 00 – 2 33 หมายถึง กลุ่มที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงานตามแผนการพยาบาลที่กำหนดไว้					

เมื่อนำมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาลจบใหม่ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 8952

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน

แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานผู้วิจัยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน เพื่อเขียนนิยามศัพท์ปฏิบัติการเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 เขียนนิยามศัพท์ปฏิบัติการการปรับตัวในการทำงาน

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ปฏิบัติการแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา อาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์ และอาจารย์ ชญานุช ลักษณะวิจารณ์ ตรวจสอบความเหมาะสมด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

จากแบบสอบถามผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีระดับการปรับตัวในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีคะแนนน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างแสดงถึงระดับการปรับตัวในการทำงานต่อข้อความนั้น ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วยข้อความสนับสนุนเชิงบวก และข้อความที่ต้องการให้ตอบปฏิเสธเชิงลบ โดยถือเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ตัวเลือก	การให้คะแนนตามข้อความ	
	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

การแปลคะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งระดับการปรับตัวในการปฏิบัติงานเป็น 3 ระดับ ตามเกณฑ์ ดังนี้

- ผู้ที่ได้คะแนนแบบสอบถามตั้งแต่ 3 67 – 5 00 คะแนน ได้แก่กลุ่มที่มีระดับการปรับตัวในการทำงานสูง หรือกลุ่มที่มีการปรับตัวในการทำงานดี
- ผู้ที่ได้คะแนนแบบสอบถามตั้งแต่ 2 34 – 3 66 คะแนน ได้แก่กลุ่มที่มีระดับการปรับตัวในการทำงานปานกลาง หรือกลุ่มที่มีการปรับตัวในการทำงานพอใช้
- ผู้ที่ได้คะแนนแบบสอบถามตั้งแต่ 1 00 – 2 33 คะแนน ได้แก่กลุ่มที่มีระดับการปรับตัวในการทำงานต่ำ หรือกลุ่มที่มีการปรับตัวในการทำงานไม่ดี

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ทานกล้าแสดงออกเมื่อเข้าร่วมกิจกรรมการพยาบาล					

วิธีหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งหาคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) เนื่องจากแบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปร ได้สร้างใหม่ จึงทำการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และแบบวัดในข้อใดที่มีความหมายทางลบ และทางบวก สอดคล้องกับนิยามศัพท์ และชัดเจนทางภาษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ 3 ท่าน

2 การหาอำนาจจำแนก (Discrimination) ในการหาอำนาจจำแนกของเครื่องมือวัด โดยนำเครื่องมือวัดที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานจำนวน 44 ข้อ ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน หลังจากนั้นมาวิเคราะห์รายข้อ (Item analysis) โดยวิธีหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมและคัดเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0 05

3 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ใช้ในการวิจัย จะหาหลังจากที่ได้ทำอำนาจจำแนกรายข้อ โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญมาหาความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha – Coefficient) ได้ข้อคำถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานจำนวน 35 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 9374

3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปยังคณบดีโรงพยาบาลรามาริบัติ เพื่อการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของคณะ ขออนุญาตเก็บข้อมูลกับพยาบาลวิชาชีพจบใหม่

2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยพบหัวหน้าภาควิชาการพยาบาล หัวหน้าแผนกและพยาบาลวิชาชีพเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลให้เสร็จภายใน 6 สัปดาห์

3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การจัดการกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS / PC+ (Statistical Package for the Social Sciences)

5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1 หาค่าสถิติพื้นฐาน โดยนำตัวแปรทางชีวสังคม อันได้แก่ ภูมิสำเนาเดิม ประสบการณ์จากการฝึกงานและลักษณะงานมาคิดเป็นค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปรับตัวในการทำงาน

2 เปรียบเทียบความแตกต่าง

2 1 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการปรับตัวในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานระหว่างพยาบาลจบใหม่ที่มีความต่างกันของภูมิสำเนาเดิม และประสบการณ์จากการฝึกงานโดยใช้ค่าสถิติค่าที (t-test)

2 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการปรับตัวในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานระหว่างพยาบาลจบใหม่ที่มีความต่างกันของลักษณะงาน โดยใช้ค่าสถิติเอฟ (F-test) มาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Tukey's HSD

3 หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงานโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ ปี พ.ศ. 2547 ในโรงพยาบาลรามาริบัติ จำนวนทั้งหมด 126 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 126 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้พยาบาลจบใหม่ทั้งหมด ได้แบบสอบถามกลับมารวม 126 ฉบับ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t-value	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญ
*	แทน	ระดับนัยสำคัญที่ 05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญที่ 01
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญของอำนาจการทำนาย
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (degree of freedom)
ss	แทน	ผลบวกคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of square)
ms	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกของคะแนนยกกำลังสอง (Mean of square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกตามตัวแปร ภูมิสำเนาเดิม ประสบการณ์การฝึกงาน และลักษณะงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกตามภูมิสำเนาเดิม ประสบการณ์การฝึกงาน และลักษณะงาน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การปรับตัวในการทำงานของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาล

รามาริบัติ ประสพการณ์การฝึกงาน และลักษณะงาน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ ภูมิลำเนาเดิม ประสพการณ์การฝึกงานและลักษณะงาน

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ตาราง 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม ของพยาบาลจบใหม่ พ.ศ. 2547 ของโรงพยาบาลรามาริบัติ

ตัวแปร	ประเภท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 ภูมิลำเนา	กรุงเทพฯ และปริมณฑล	31	24.6
	ต่างจังหวัด	95	75.4
	รวม	126	100
2 ประสพการณ์การฝึกงาน	เคยฝึกงาน	47	37.3
	ไม่เคยฝึกงาน	79	62.7
	รวม	126	100
3 ลักษณะงาน	หอผู้ป่วยสามัญ	54	42.9
	หอผู้ป่วยหนัก	57	45.2
	ห้องผ่าตัด	15	11.9
	รวม	126	100

จากตาราง 1 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 126 คน ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิม ต่างจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 75.4 ไม่มีประสพการณ์การฝึกงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 62.7 และ ทำงานอยู่ที่หอผู้ป่วยหนัก และหอผู้ป่วยสามัญ คิดเป็นร้อยละ 57 และ 54 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ ภูมิลำเนาเดิม ประสบการณ์การฝึกงาน และลักษณะงาน

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปรับตัวในการทำงานทั้งด้านรวม และรายด้าน

ตัวแปร	\bar{X}	SD	แปรผล
การปรับตัวในการทำงาน	3.42	4418	ปานกลาง
- การปรับตัวด้านบทบาทการทำงาน	3.28	4628	ปานกลาง
- การปรับตัวด้านการติดต่อสัมพันธ์กัน	3.59	5067	ปานกลาง
- การปรับตัวด้านสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร	3.44	6126	ปานกลาง

จากตาราง 2 แสดงว่าพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติ ปี 2547 มีระดับการปรับตัวทั้งภาพรวมและรายด้านในระดับปานกลาง

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัว จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

การปรับตัว	ภูมิลำเนา					
	กรุงเทพฯ และปริมณฑล			ต่างจังหวัด		
	\bar{X}	SD	แปรผล	\bar{X}	SD	แปรผล
ด้านบทบาทการทำงาน	3.30	4363	ปานกลาง	3.28	4732	ปานกลาง
ด้านติดต่อสัมพันธ์กัน	3.56	5763	ปานกลาง	3.58	4872	ปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม องค์กร	3.43	6246	ปานกลาง	3.44	6120	ปานกลาง
รวม	3.42	4704	ปานกลาง	3.43	4346	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่าพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาริบัติ ปี พ.ศ. 2547 จำแนกตามภูมิลำเนาเดิมโดยเฉลี่ย มีระดับการปรับตัวในการทำงานทั้งในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัว จำแนกตาม
ประสบการณ์การฝึกงาน

การปรับตัว	ประสบการณ์การฝึกงาน					
	เคยฝึกงาน			ไม่เคยฝึกงาน		
	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
ด้านบทบาทการทำงาน	3.46	5108	ปานกลาง	3.17	3994	ปานกลาง
ด้านติดต่อสัมพันธ์กัน	3.73	4989	สูง	3.50	4949	ปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม องค์กร	3.53	5970	ปานกลาง	3.38	6194	ปานกลาง
รวม	3.57	4450	ปานกลาง	3.34	4194	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า พยาบาลจบใหม่ ปี พ.ศ. 2547 โรงพยาบาลรามาริบัติ จำนวนตามประสบการณ์จากการฝึกงานโดยเฉลี่ย มีระดับการปรับตัวทั้งในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปรับตัว จำแนกตาม
ลักษณะงานดังนี้

การปรับตัว	ลักษณะงาน								
	หอผู้ป่วยสามัญ			หอผู้ป่วยหนัก			ห้องผ่าตัด		
	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
ด้านบทบาทการทำงาน	3.41	5411	ปานกลาง	3.23	3326	ปานกลาง	3.02	4615	ปานกลาง
ด้านติดต่อสัมพันธ์กัน	3.67	5330	สูง	3.60	4101	ปานกลาง	3.20	5969	ปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อมและ วัฒนธรรมองค์กร	3.50	5710	ปานกลาง	3.43	6320	ปานกลาง	3.25	6940	ปานกลาง
รวม	3.52	4578	ปานกลาง	3.41	3737	ปานกลาง	3.14	5128	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่าพยาบาลจบใหม่ พ.ศ. 2547 โรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกตาม ลักษณะงานเป็นโดยเฉลี่ย มีระดับการปรับตัวในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 แสดงร้อยละและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการปรับตัวในการทำงานทั้งในด้านภาพรวมและรายด้านในระดับต่าง ๆ

ระดับการปรับตัวในการทำงาน	การปรับตัวในการทำงาน		การปรับตัวด้านบทบาทการทำงาน		การปรับตัวด้านการติดต่อสัมพันธ์กัน		การปรับตัวด้านสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ	-	-	1	1	-	-	5	4
ปานกลาง	87	69	105	83	72	57	66	52
สูง	39	31	20	16	54	43	55	44
รวม	126	100	126	100	126	100	126	100

จากตาราง แสดงว่าพยายาลงมือใหม่มีระดับการปรับตัวในการทำงานทั้งด้านรวมและรายด้านในระดับต่ำจนถึงระดับสูงสุด ดังรายละเอียดต่อไปนี้
 การปรับตัวในด้านรวม พบว่า พยายาลงมือใหม่ส่วนใหญ่มักมีการปรับตัวในระดับปานกลาง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 69 และมีการปรับตัว

ระดับสูงจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 31
 การปรับตัวในด้านบทบาทการทำงาน พบว่าพยายาลงมือใหม่ส่วนใหญ่มักมีการปรับตัวในระดับปานกลางจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 83
 รองลงมาคือการปรับตัวในระดับสูง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และมีการปรับตัวในระดับต่ำจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1
 การปรับตัวด้านติดต่อสัมพันธ์กัน พบว่าพยายาลงมือใหม่ มีการปรับตัวในระดับปานกลาง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 57 รองลงมาคือ

การปรับตัวในระดับสูง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 43
 การปรับตัวด้านสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร พบว่า พยายาลงมือใหม่ มีการปรับตัวในระดับปานกลางจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 52
 รองลงมาคือมีการปรับตัวในระดับสูงจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 44 และมีการปรับตัวในระดับต่ำจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ ภูมิภาคเพิ่มเติม ประสบการณ์การฝึกงาน และ ลักษณะงาน

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านรวมและรายด้าน

ตัวแปร	\bar{X}	SD	แปลผล
แรงจูงใจในการทำงาน	3.87	4845	สูง
- แรงจูงใจด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล	3.75	5151	สูง
- แรงจูงใจด้านคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล	3.76	6545	สูง
- แรงจูงใจด้านการดูแลและเอาใจใส่ผู้ป่วย	4.03	5243	สูง

จากตาราง 7 แสดงว่าพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติ ปี 2547 มีระดับแรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านรวมและรายด้านในระดับสูง

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามภูมิภาคเพิ่มเติม

แรงจูงใจ	ภูมิภาคเพิ่มเติม					
	กรุงเทพฯ และปริมณฑล			ต่างจังหวัด		
	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
ด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล	3.68	5424	สูง	3.78	5068	สูง
ด้านคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล	3.64	5772	ปานกลาง	3.80	6754	สูง
ด้านการดูแลและเอาใจใส่ผู้ป่วย	3.93	5575	สูง	4.06	5119	สูง
รวม	3.77	5166	สูง	3.90	4721	สูง

จากตาราง 8 แสดงว่าพยาบาลจบใหม่ พ.ศ. 2547 โรงพยาบาลรามาริบัติ ที่จำแนกตามภูมิภาคเพิ่มเติม มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมในระดับสูง สำหรับระดับการปรับตัว จำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลางจนถึงสูง โดยกลุ่มที่มีภูมิภาคเพิ่มเติม กรุงเทพฯ และปริมณฑล มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง ที่เหลืออยู่ในระดับสูง

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การฝึกงาน

แรงจูงใจ	ประสบการณ์การฝึกงาน					
	เคยฝึกงาน			ไม่เคยฝึกงาน		
	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
ด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล	3.87	4.976	สูง	3.68	5.153	สูง
ด้านคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล	3.84	5.132	สูง	3.72	7.248	สูง
ด้านการดูแลและเอาใจใส่ผู้ป่วย	4.21	5.292	สูง	3.93	4.951	สูง
รวม	4.00	4.647	สูง	3.79	4.817	สูง

จากตาราง 9 พยาบาลจบใหม่ปี พ.ศ. 2547 โรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกตามประสบการณ์การฝึกงาน พบว่าโดยเฉลี่ยมีระดับแรงจูงใจในการทำงานทั้งในภาพรวม และจำแนกรายด้านอยู่ในระดับสูง

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามลักษณะงาน

แรงจูงใจ	ลักษณะงาน								
	หอผู้ป่วยสามัญ			หอผู้ป่วยหนัก			ห้องผ่าตัด		
	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
ด้านบทบาทหน้าที่ของ									
พยาบาล	3.82	4310	สูง	3.80	5046	สูง	3.34	6593	ปานกลาง
ด้านคุณภาพการปฏิบัติ									
การพยาบาล	3.81	4829	สูง	3.83	7349	สูง	3.39	7607	ปานกลาง
ด้านการดูแลและ									
เอาใจใส่ผู้ป่วย	4.10	4662	สูง	4.07	4621	สูง	3.67	7841	สูง
รวม	3.93	4065	สูง	3.92	4467	สูง	3.49	7012	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่า พยาบาลจบใหม่ปี พ.ศ. 2547 โรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกตามลักษณะงาน พบว่าพยาบาลจบใหม่ที่ทำงานที่หอผู้ป่วยสามัญ และหอผู้ป่วยหนักมีระดับแรงจูงใจในการทำงานทั้งภาพรวม และรายด้านในระดับสูง ส่วนพยาบาลที่ทำงานในห้องผ่าตัดมีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 แสดงร้อยละและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านรวม และรายด้านในระดับต่าง ๆ

ระดับแรงจูงใจในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงาน		แรงจูงใจในการทำงานด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล		แรงจูงใจในการทำงานด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล		แรงจูงใจในการทำงานด้านการดูแลและเอาใจใส่ผู้ป่วย	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำ	-	-	1	1	4	2 38	-	-
ปานกลาง	32	25 39	50	39 68	32	25	22	17 46
สูง	94	74 61	71	56 32	90	71 62	104	82 54
รวม	126	100	126	100	126	100	126	100

จากตารางแสดงว่า พยาบาลจบใหม่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านรวม และรายด้านอยู่ในระดับต่ำจนถึงสูง ดังต่อไปนี้

แรงจูงใจในการทำงานในด้านรวม พบว่า พยาบาลจบใหม่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงสุดในระดับสูงจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 74 6 และ มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลางจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 25 39

แรงจูงใจในการทำงานด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล พบว่า พยาบาลจบใหม่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงสุดในระดับสูงจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 56 32 รองลงมาคือ อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 39 68 และระดับต่ำจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1

แรงจูงใจในการทำงานด้านคุณภาพการปฏิบัติงานพบว่ามีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 71 62 รองลงมาคือระดับปานกลางจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และในระดับต่ำจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2 38

แรงจูงใจในการทำงานด้านการดูแลและเอาใจใส่ผู้ป่วย พบว่าพยาบาลจบใหม่มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 82 54 รองลงมาคือ ระดับปานกลางจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 17 46

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การปรับตัวในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาริบัติ พ ศ 2547 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ตามตัวแปรทางชีวสังคม

ตาราง 12 เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาริบัติ ภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามภูมิลำเนา

การปรับตัว	ภูมิลำเนา	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	t-value	p-value
ภาพรวม	- กรุงเทพฯ และ ปริมณฑล	31	3.42	47	- 28	- 622
	- ต่างจังหวัด	95	3.43	43		
ด้านบทบาท การทำงาน	- กรุงเทพฯ และ ปริมณฑล	31	3.30	44	- 25	- 61
	- ต่างจังหวัด	95	3.27	47		
ด้านการติดต่อ สัมพันธ์กัน	- กรุงเทพฯ และ ปริมณฑล	31	3.56	57	- 29	- 62
	- ต่างจังหวัด	95	3.59	48		
ด้านสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม องค์กร	- กรุงเทพฯ และ ปริมณฑล	31	3.43	62	- 056	- 57
	- ต่างจังหวัด	95		3.44		

จากตาราง 12 แสดงว่า พยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติ ที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน ได้แก่ กรุงเทพฯ ปริมณฑล และต่างจังหวัด มีการปรับตัวในการทำงานในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์กัน และด้านสิ่งแวดล้อมกับ วัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2

ตาราง 13 เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ในภาพรวม และรายด้าน ตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน

การปรับตัว	ประสบการณ์ การฝึกงาน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	t-value	p-value
ภาพรวม	เคย	47	3.57	44	2.916*	.004
	ไม่เคย	79	3.34	41		
ด้านบทบาท การทำงาน	เคย	47	3.46	51	3.43**	.001
	ไม่เคย	79	3.17	39		
ด้านการติดต่อ สัมพันธ์กัน	เคย	47	3.73	49	2.49**	.014
	ไม่เคย	79	3.50	49		
ด้านสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม องค์กร	เคย	47	3.53	59	1.26	.2
	ไม่เคย	79	3.38	61		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 13 แสดงว่าพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาริบัติ ที่เคยมีประสบการณ์การฝึกงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน ในภาพรวมมีการปรับตัวสูงกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์การฝึกงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พิจารณาการปรับตัวรายด้าน พยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติ ที่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงาน ด้านบทบาทการทำงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์กัน มีการปรับตัวสูงกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์การฝึกงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กร ผู้ที่เคยมีประสบการณ์การฝึกงาน มีค่าเฉลี่ยการปรับตัวสูงกว่าผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์การฝึกงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติ ภาพรวม และรายด้าน ตามลักษณะงาน

การปรับตัว	ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ภาพรวม	ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1 78	89	4 85*	009
		ภายในกลุ่ม	123	22 60	18		
		รวม	125	24 39			
ด้านบทบาท การทำงาน	ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2 08	1 04	5 18*	006
		ภายในกลุ่ม	123	24 69	02		
		รวม	125	26 77			
ด้านการติดต่อ สัมพันธ์กัน	ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2 62	1 31	5 48*	005
		ภายในกลุ่ม	123	29 4	23		
		รวม	125	32 09			
ด้านสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม องค์กร	ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	73	36	98	37
		ภายในกลุ่ม	123	46 17	37		
		รวม	125	46 91			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตาราง 14 แสดงว่าพยาบาลจบใหม่ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน ได้แก่ หอผู้ป่วยสามัญ หอผู้ป่วยหนัก และห้องผ่าตัด มีคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวในภาพรวม และรายด้านด้านบทบาทการทำงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์กัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ซึ่งจะนำมาวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ ในตารางต่อไป

ส่วนพยาบาลจบใหม่ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีการปรับตัวด้านสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นระบบคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนการปรับตัวในภาพรวม ด้านบทบาทการทำงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์กัน ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันของ พยาบาลจบใหม่

การปรับตัว	ลักษณะงาน	N	X	ลักษณะงาน		
				หอผู้ป่วยสามัญ	หอผู้ป่วยหนัก	ห้องผ่าตัด
ภาพรวม	หอผู้ป่วยสามัญ	54	3.52	-	1137	3869*
	หอผู้ป่วยหนัก	57	3.41	-	-	2732
	ห้องผ่าตัด	15	3.14	-	-	-
ด้านบทบาทการทำงาน	หอผู้ป่วยสามัญ	54	3.41	-	1807	3412*
	หอผู้ป่วยหนัก	57	3.23	-	-	2105
	ห้องผ่าตัด	15	3.02	-	-	-
ด้านการติดต่อสัมพันธ์กัน	หอผู้ป่วยสามัญ	54	3.67	-	0681	4698*
	หอผู้ป่วยหนัก	57	3.60	-	-	4018
	ห้องผ่าตัด	15	3.20	-	-	-

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

จากตาราง 15 แสดงว่าการปรับตัวในการทำงานในกลุ่มพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาริบัติ ในภาพรวม ด้านบทบาทการทำงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์กัน ในกลุ่มหอผู้ป่วยสามัญ คะแนนเฉลี่ยการปรับตัวสูงกว่ากลุ่มห้องผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญที่ 05

ตอนที่ 5 วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามธิบดี ภาพรวม และรายด้าน ตามตัวแปรทางชีวสังคม

ตาราง 16 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามธิบดี ภาพรวม และรายด้าน ตามภูมิลำเนาเดิม

แรงจูงใจ	ภูมิลำเนา	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n)	ค่าเฉลี่ย (X)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	t-value	p-value
ภาพรวม	กรุงเทพฯ และ					
	ปริมณฑล	31	3.77	51	-1.28	.9
	ต่างจังหวัด	95	3.90	47		
ด้านบทบาทหน้าที่ ของพยาบาล	กรุงเทพฯ และ					
	ปริมณฑล	31	3.68	54	-.86	.81
	ต่างจังหวัด	95	3.78	50		
ด้านคุณภาพการ ปฏิบัติงาน พยาบาล	กรุงเทพฯ และ					
	ปริมณฑล	31	3.64	57	-1.24	.89
	ต่างจังหวัด	95	3.80	67		
ด้านการดูแลและ เอาใจใส่ผู้ป่วย	กรุงเทพฯ และ					
	ปริมณฑล	31	3.93	55	-1.22	.89
	ต่างจังหวัด	95	4.06	51		

จากตาราง 16 แสดงว่าพยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน ได้แก่ กรุงเทพฯ ปริมณฑล และต่างจังหวัด มีการปรับตัวที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพิจารณาคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวในภาพรวม และรายด้าน พบว่า พยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด มีคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวสูงกว่ากรุงเทพฯ และปริมณฑล ทั้งภาพรวม ด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านการดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วย เท่ากับ 3.90 3.78 3.80 และ 4.06 ตามลำดับ

ตาราง 17 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาศิริบดี
ภาพรวม และรายด้าน ตามตัวแปรประสบการณ์การฝึกงาน

แรงจูงใจ	ประสบการณ์ การฝึกงาน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	t-value	p-value
ภาพรวม	เคย	47	4.00	46	2.4*	.017
	ไม่เคย	79	3.7	48		
ด้านบทบาท หน้าที่ของพยาบาล	เคย	47	3.87	49	2.03*	.04
	ไม่เคย	79	3.68	51		
ด้านคุณภาพการ ปฏิบัติงาน	เคย	47	3.84	51	1.02	.30
	ไม่เคย	79	3.72	72		
ด้านการดูแลและ เอาใจใส่ผู้ป่วย	เคย	47	4.21	59	3.02*	.003
	ไม่เคย	79	3.92	49		

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

จากตาราง 17 แสดงว่าพยาบาลจบใหม่ผู้ที่มีประสบการณ์การฝึกงานในสถานที่ทำงาน
ปัจจุบัน มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมสูงกว่าพยาบาลที่ไม่เคยฝึกงานในสถานที่
ทำงานปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานรายด้าน พบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์จากการ
ฝึกงานในสถานที่ทำงานปัจจุบัน มีคะแนนแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล
ด้านการดูแลและเอาใจใส่ผู้ป่วย สูงกว่าพยาบาลที่ไม่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงานอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านคุณภาพการปฏิบัติงานพยาบาลนั้น พยาบาลที่มี
ประสบการณ์จากการฝึกงานมีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจสูงกว่าพยาบาลที่ไม่เคยมีประสบการณ์อย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ ในโรงพยาบาลรามาศิริบดี ภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามลักษณะงาน

การปรับตัว	ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ภาพรวม	ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.52	1.26	5.79*	.003
		ภายในกลุ่ม	123	26.81	.21		
		รวม	125	29.34			
ด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล	ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.98	1.49	6.07*	.003
		ภายในกลุ่ม	123	30.18	.24		
		รวม	125	33.17			
ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานพยาบาล	ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.42	1.21	2.91	.06
		ภายในกลุ่ม	123	51.11	.41		
		รวม	125	53.54			
ด้านการดูแลและเอาใจใส่ผู้ป่วย	ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.27	1.13	4.35*	.01
		ภายในกลุ่ม	123	32.08	.26		
		รวม	125	34.36			

* ระดับนัยที่ 05

จากตาราง 18 แสดงว่า พยาบาลจบใหม่ที่มีลักษณะต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันในภาพรวม ด้านบทบาทหน้าที่พยาบาล ด้านการดูแลและเอาใจใส่ผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับนัยสำคัญที่ 05 ซึ่งจะนำมาเปรียบเทียบกับรายคู่ในตารางต่อไป ส่วนด้านคุณภาพการปฏิบัติงานพยาบาลนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระหว่างค่าเฉลี่ยคะแนนแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวม ด้านบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน ด้านการดูแลและเอาใจใส่ผู้ป่วยของพยาบาลจบใหม่ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน

แรงจูงใจ ในการทำงาน	ลักษณะงาน	N	\bar{X}	ลักษณะงาน		
				หอผู้ป่วยสามัญ	หอผู้ป่วยหนัก	ห้องผ่าตัด
ภาพรวม	หอผู้ป่วยสามัญ	54	3.93	-	0213	4473*
	หอผู้ป่วยหนัก	57	3.91	-	-	4266*
	ห้องผ่าตัด	13	3.48	-	-	-
ด้านบทบาท หน้าที่ของ พยาบาล	หอผู้ป่วยสามัญ	54	3.82	-	030	4885*
	หอผู้ป่วยหนัก	57	3.79	-	-	4585*
	ห้องผ่าตัด	13	3.34	-	-	-
ด้านการดูแล เอาใจใส่ผู้ป่วย	หอผู้ป่วยสามัญ	54	4.10	-	0357	43*
	หอผู้ป่วยหนัก	57	4.07	-	-	3943*
	ห้องผ่าตัด	13	3.67	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญที่ 05

จากตาราง 19 แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามธิบดี ภาพรวม ด้านบทบาทหน้าที่การทำงาน และด้านการดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วย ในกลุ่มหอผู้ป่วยสามัญและหอผู้ป่วยหนัก มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า กลุ่มที่ห้องผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของ
พยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาริบัติ พศ 2547

ตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน และแรงจูงใจใน
การทำงาน ภาพรวม และแยกเป็นรายด้าน

การปรับตัวในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงาน			
	ด้านบทบาทหน้าที่ ของพยาบาล	ด้านคุณภาพการปฏิบัติ การพยาบาล	ด้านการดูแลและ เอาใจใส่ผู้ป่วย	ภาพรวม แรงจูงใจ
ด้านบทบาทการทำงาน	59**	315**	506**	54**
ด้านติดต่อสัมพันธ์กัน	65**	419**	56**	62**
ด้านสิ่งแวดล้อมและ วัฒนธรรมองค์กร	604**	25**	45**	50**
ภาพรวมการปรับตัว	54**	62**	50**	65**

จากตาราง 20 แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน กับแรงจูงใจใน
การทำงานในภาพรวม พบว่า การปรับตัวในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม
มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการปรับตัวในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งสรุปขั้นตอนและผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาระดับการปรับตัวในการทำงาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติ
- 2 เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติตามตัวแปรทางชีวสังคม อันได้แก่ ภูมิสำเนาเดิม ประสบการณ์จากการฝึกงาน และลักษณะงาน
- 3 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติตามตัวแปรทางชีวสังคม อันได้แก่ ภูมิสำเนาเดิม ประสบการณ์จากการฝึกงาน และลักษณะงาน
- 4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาริบัติ

สมมติฐานการวิจัย

- 1 พยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิสำเนาเดิมแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานด้านรวมแตกต่างกัน
- 2 พยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิสำเนาเดิมแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานรายด้านแตกต่างกัน
- 3 พยาบาลจบใหม่ที่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงาน มีการปรับตัวด้านรวมสูงกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงาน
- 4 พยาบาลจบใหม่ที่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงาน มีการปรับตัวรายด้านสูงกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงาน
- 5 พยาบาลจบใหม่ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีการปรับตัวด้านรวมแตกต่างกัน
- 6 พยาบาลจบใหม่ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีการปรับตัวรายด้านแตกต่างกัน
- 7 พยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิสำเนาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านรวมแตกต่างกัน
- 8 พยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิสำเนาต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานรายด้านแตกต่างกัน
- 9 พยาบาลจบใหม่ที่มีประสบการณ์จากการฝึกงาน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านรวมสูงกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงาน
- 10 พยาบาลจบใหม่ที่มีประสบการณ์จากการฝึกงาน มีแรงจูงใจในการทำงานรายด้านสูงกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงาน

11 พยาบาลจบใหม่ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านรวมแตกต่างกัน

12 พยาบาลจบใหม่ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานรายด้านแตกต่างกัน

13 การปรับตัวในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลจบใหม่ในโรงพยาบาลรามาริบัติทุกแผนกของโรงพยาบาล

2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพยาบาลจบใหม่ทุกแผนก พ ศ 2547 โดยใช้พยาบาลจบใหม่ทั้งหมดจำนวน 126 คน

3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวได้แก่ ภูมิลำเนาเดิม ประสบการณ์จากการฝึกงาน และลักษณะงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 27 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 8952

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน จำนวน 35 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 9374

4 วิธีดำเนินการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปยังคณะบดีโรงพยาบาลรามาริบัติ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับพยาบาลวิชาชีพจบใหม่

2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยพบหัวหน้าภาควิชาการพยาบาล หัวหน้าแผนก และพยาบาลวิชาชีพเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลให้เสร็จภายใน 6 สัปดาห์

3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4 การวิเคราะห์ข้อมูล

4 1 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการปรับตัวในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานระหว่างพยาบาลจบใหม่ที่มีความต่างกันของภูมิลำเนาเดิม และประสบการณ์จากการฝึกงานโดยใช้ค่าสถิติค่าที (t-test) ทดสอบสมมติฐานข้อ 1,2,3,4,7,8,9 และ 10

4 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการปรับตัวในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานระหว่างพยาบาลจบใหม่ที่มีความต่างกันของลักษณะงาน โดยใช้ค่าสถิติเอฟ (F-test) มาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Tukey's HSD ทดสอบสมมติฐานข้อ 5,6,11 และ 12

4 3 หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงานโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Coefficient) ทดสอบสมมติฐานข้อ 13

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติ ตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ ภูมิลำเนาเดิม ประสบการณ์จากการฝึกงาน และลักษณะงาน ซึ่งสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1 ศึกษาระดับการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า พยาบาลจบใหม่มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านรวม ด้านบทบาทการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์กัน ด้านสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร มีระดับการปรับตัวในระดับปานกลาง

2 ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า พยาบาลจบใหม่มีระดับการปรับตัวในการทำงานด้านรวม ด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล ด้านคุณภาพของการปฏิบัติการพยาบาล และด้านการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ป่วย มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

3 ศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานทั้งด้านรวมและรายด้านของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาริบัติ ตามตัวแปรทางชีวสังคม พบว่า

3 1 พยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน คือ กรุงเทพฯ และปริมณฑล กับต่างจังหวัด มีการปรับตัวในการทำงานด้านรวมไม่แตกต่างกัน

3 2 พยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน คือ กรุงเทพฯ และปริมณฑล กับต่างจังหวัด มีการปรับตัวในการทำงานด้านบทบาทการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์กัน และด้านสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

3 3 พยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติที่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงาน มีการปรับตัวในการทำงานด้านรวม สูงกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

34 พยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาธิบดีที่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงาน มีการปรับตัวด้านบทบาทการทำงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์กัน สูงกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

35 พยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีการปรับตัวในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพยาบาลจบใหม่ที่ทำงานในหอผู้ป่วยสามัญมีการปรับตัวด้านรวมสูงกว่าห้องผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

36 พยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีระดับการปรับตัวด้านบทบาทการทำงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์กันแตกต่างกัน โดยพยาบาลจบใหม่ที่ทำงานอยู่ในหอผู้ป่วยสามัญมีการปรับตัวในการทำงานสูงกว่าห้องผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

4 ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ ทั้งด้านรวม และรายด้าน จำแนกตามตัวแปรทางชีวสังคม พบว่า

4.1 พยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน ได้แก่ กรุงเทพฯ ปริมณฑล และต่างจังหวัด มีแรงจูงใจในการทำงานด้านรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 พยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน ได้แก่ กรุงเทพฯ ปริมณฑล และต่างจังหวัด มีแรงจูงใจในการทำงานรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 พยาบาลจบใหม่ที่มีประสบการณ์จากการฝึกงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านรวมสูงกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ไม่เคยฝึกงานในสถานที่ทำงานในปัจจุบัน

4.4 พยาบาลจบใหม่ที่มีประสบการณ์จากการฝึกงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล และด้านการดูแลและเอาใจใส่ผู้ป่วย สูงกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

4.5 พยาบาลจบใหม่ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน โดยพยาบาลจบใหม่ที่ทำงานที่หอผู้ป่วยสามัญ มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าห้องผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 และพยาบาลจบใหม่ที่ทำงานที่หอผู้ป่วยหนัก มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าห้องผ่าตัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

4.6 พยาบาลจบใหม่ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการทำงานด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาลและด้านการดูแลและเอาใจใส่ผู้ป่วย แตกต่างกัน โดยพยาบาลจบใหม่ที่ทำงานหอผู้ป่วยสามัญ มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าห้องผ่าตัด และพยาบาลจบใหม่ที่ทำงานในหอผู้ป่วยหนักมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าห้องผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

5 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาธิบดีพบว่า แรงจูงใจในการทำงานกับการปรับในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 065

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1 การศึกษาระดับการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลจบใหม่

2 การศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานทั้งด้านรวมและรายด้านของพยาบาลจบใหม่ตามตัวแปรทางชีวสังคม อันได้แก่ ภูมิภาคเดิม ประสบการณ์จากการฝึกงาน และลักษณะงาน

3 การศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่

4 การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ ตามตัวแปรทางชีวสังคม อันได้แก่ ภูมิภาคเดิม ประสบการณ์จากการฝึกงาน และลักษณะงาน

5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่

1 การศึกษาระดับการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลจบใหม่

จากการศึกษาพบว่า พยาบาลจบใหม่มีระดับการปรับตัวในการทำงานในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก พยาบาลจบใหม่ทุกคนได้รับการศึกษาและมีการเตรียมความพร้อมให้เข้าสู่วิชาชีพอย่างเป็นระบบในสถาบันเดียวกัน โดยเมื่อพิจารณาหลักสูตร ผู้ที่จบพยาบาลนั้นจะต้องผ่านการศึกษาทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งภาคปฏิบัตินั้นก็ถือเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาพยาบาล เนื่องจากเป็นการผสมผสานความรู้ในภาคทฤษฎี ไปได้กับสถานการณ์จริง ซึ่งเป็นการฝึกฝนประสบการณ์การทำงานให้กับนักศึกษาให้สามารถปฏิบัติงาน เมื่อต้องเข้าปฏิบัติงานจริงในหอผู้ป่วย ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว การที่นักศึกษาสำเร็จการศึกษาออกไปประกอบอาชีพพยาบาล มิใช่ว่าการเรียนเรียนรู้ได้เสร็จสิ้นลงแล้ว หากเพียงแต่เป็นการเริ่มต้นความเป็นวิชาชีพ (ปรางทิพย์ อุจะรัตน์ และคณะ 2539 : 38) ดังที่วงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2538 : 16-17) ได้กล่าวไว้ว่า พยาบาลเริ่มต้นค้นหาความเป็นวิชาชีพตั้งแต่สำเร็จการศึกษาเข้าสู่งาน โดยเริ่มต้นจากการทำตามทีรู้ และเรียนมา ต้องประสบกับความจริงในการปฏิบัติงาน ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กร และบทบาทของวิชาชีพตามภาพพจน์ที่คาดหวัง จนในที่สุดพยาบาลก็จะสามารถทำงานในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพได้อย่างสบาย ภายหลังจากจบการศึกษาต้องขึ้นปฏิบัติงานจริงในหอผู้ป่วยจะได้รับคำแนะนำจากพยาบาลพี่เลี้ยง โดยพยาบาลจบใหม่จะจับคู่กับพยาบาลรุ่นพี่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาเดียวกัน ที่อยู่ในทีมเดียวกัน คอยให้คำแนะนำ และสอนงาน เพื่อสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทพยาบาลได้อย่างครบถ้วน ผิดพลาดน้อยที่สุด ทำให้พยาบาลจบใหม่ปรับตัวให้เข้ากับการทำงาน และลดความวิตกกังวลในการทำงานลงได้

2 การศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานทั้งด้านรวม และรายด้าน ของพยาบาลจบใหม่ตามตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ ภูมิภาคเดิม ประสบการณ์จากการฝึกงาน และลักษณะงาน

21 เปรียบเทียบกับการปรับตัวในการทำงานทั้งด้านรวม และรายด้านของพยาบาล จบใหม่ ตามภูมิสำเนาเดิม พบว่า พยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิสำเนากรุงเทพฯ ปริมาณผล และต่างจังหวัด มีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2

การที่พบว่าพยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิสำเนาต่างกันมีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน นั้น อาจเนื่องมาจากพยาบาลจบใหม่เป็นพยาบาลที่จบจากสถาบันการศึกษาเดียวกัน ได้รับการฝึกฝน และหล่อหลอมเป็นพยาบาลวิชาชีพ และฝึกปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเดียวกัน ทำให้เกิดความคุ้นเคย และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านบทบาทการทำงาน อภิปรายได้ว่าในตลอดระยะเวลา 4 ปี ที่เป็นนักศึกษาพยาบาล จะได้รับการศึกษาทางทฤษฎี และขั้นฝึกปฏิบัติงานจริงในหอผู้ป่วย ตามแผนกต่าง ๆ หมุนเวียนไม่ซ้ำกัน ทำให้ต้องมีความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้า หาความรู้มาใช้ ผสมผสานในการฝึกปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาด้านการติดต่อสัมพันธ์กัน และด้านสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรจะเห็นได้ว่า พยาบาลจบใหม่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเดิมที่เคยฝึกงานมา ทำให้พยาบาลจบใหม่เกิดความคุ้นเคยกับสถานที่ สภาพแวดล้อม กฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงบุคคลผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ต่าง สำเร็จการศึกษาจากสถาบันเดียวกัน ทำให้ลดความวิตกกังวลในการทำงาน และปฏิบัติงานได้อย่างดี ทำให้ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีภูมิสำเนาต่างกัน มีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

22 การเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานทั้งด้านรวมและรายด้านของพยาบาล จบใหม่ ตามประสบการณ์จากการฝึกงาน พบว่าพยาบาลจบใหม่ที่มีประสบการณ์จากการฝึกงาน มีการปรับตัวในการทำงานดีกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ไม่เคยฝึกงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 3 และ ข้อ 4 เป็นส่วนใหญ่

การที่พบว่าพยาบาลจบใหม่ที่มีประสบการณ์จากการฝึกงานมีการปรับตัว ด้านรวม และรายด้านได้แก่ ด้านบทบาทการทำงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์กัน ดีกว่า พยาบาลจบใหม่ที่ไม่เคยฝึกงานนั้น อาจเนื่องมาจากพยาบาลจบใหม่ที่เคยฝึกงานในขณะเป็น นักศึกษามีโอกาสได้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยนั้นมาก่อน ทำให้เกิดความคุ้นเคยทั้งสถานที่ บุคลากร ผู้ร่วมงาน รวมถึงระบบการทำงาน จากประสบการณ์การทำงานดังกล่าวทำให้พยาบาลจบใหม่เกิดความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น และสามารถปฏิบัติได้ดี ดังที่เคิร์ท (นพพร การถัก 2535 30 , อ้างอิงมาจาก Kirk 1981 pp 172) กล่าวว่า ประสบการณ์ในอดีตมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การมีประสบการณ์มากมีโอกาสเผชิญปัญหาต่าง ๆ มาก ทำให้กล้า เผชิญปัญหา ซึ่งการแก้ปัญหาเป็นทักษะในการตัดสินใจ ช่วยทำให้บุคคลมีจินตนาการ กว้างไกล รอบคอบ มีเหตุผล และสามารถเลือกทางเลือกได้เหมาะสม และรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้อง กับการศึกษาของบุญนาค ภัทรจินดา และคณะ (2542) พบว่าประสบการณ์การทำงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน และสุณิสสา วัลยเพชร (2533 บทคัดย่อ) พบว่า พยาบาลหน่วยอภิบาลหอผู้ป่วยหนักที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความสามารถในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน และการที่ไม่พบความแตกต่างในด้านการปรับตัวด้านสิ่งแวดล้อม และ วัฒนธรรม องค์กร อาจเนื่องมาจากการที่จบจากสถาบันการศึกษาเดียวกันนั้น หมายถึงการได้

เรียนภายใต้หลักสูตร ฝึกปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเดียวกัน จึงทำให้พยาบาลจบใหม่เคยชินกับบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงพยาบาล รวมถึงกฎระเบียบต่าง ๆ ของโรงพยาบาล

2.3 เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานทั้งด้านรวมและรายด้านของพยาบาลจบใหม่ จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า พยาบาลจบใหม่ที่มีลักษณะงานต่างกันจะมีการปรับตัวแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 และข้อที่ 5 เป็นส่วนใหญ่ โดยพบว่าพยาบาลจบใหม่ทำงานในหอผู้ป่วยสามัญมีการปรับตัวดีกว่าพยาบาลจบใหม่ทำงานในห้องผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การที่พบว่าพยาบาลจบใหม่ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีการปรับตัวแตกต่างกันอาจเนื่องมาจากลักษณะงานพยาบาลเป็นงานบริการที่เกี่ยวข้องกับความเจ็บป่วย ซึ่งต้องคอยดูแลผู้ที่เจ็บป่วยโดยตลอด 24 ชั่วโมง โดยพยาบาลจะต้องอยู่เวรปฏิบัติงานหมุนเวียนกันไปตามแต่ละสถานที่ทำงานจะกำหนด ถึงเป็นงานที่หนักต้องใช้ความอดทน และทุ่มเทเวลาให้กับงานอย่างมาก ซึ่งลักษณะงานจะแตกต่างกันตามลักษณะของผู้ป่วยแต่ละหอผู้ป่วยจึงทำให้ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลจบใหม่มีการปรับตัวแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประพิมพ์พรรณ สุวรรณภูมิ (2533 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 184 คน พบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาลแตกต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการวิจัยนี้พบว่าพยาบาลที่ทำงานในหอผู้ป่วยสามัญมีการปรับตัวดีกว่าพยาบาลห้องผ่าตัด ทั้งด้านรวม ด้านบทบาทการทำงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์กัน อาจเนื่องมาจากในลักษณะงานของพยาบาลห้องผ่าตัดเป็นงานที่อาศัยความรวดเร็ว และเสร็จสิ้นในแต่ละวัน พยาบาลห้องผ่าตัดมีหน้าการช่วยเหลือแพทย์ในการผ่าตัด โดยเตรียมเครื่องมือ ส่งเครื่องมือผ่าตัด รวมถึงต้องทำงานกับบุคลากรในทีมผ่าตัด ตลอดจนต้องดูแลประเมินภาวะวิกฤตผู้ป่วยในขณะที่ผ่าตัดจนเสร็จ ซึ่งการผ่าตัดในแต่ละงานอาจใช้ระยะเวลาแตกต่างกัน บทบาทหน้าที่ดังกล่าวต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับการผ่าตัด ต้องมีความชำนาญเฉพาะทาง ในฐานะที่เป็นพยาบาลจบใหม่ยังไม่มี ความชำนาญ ตลอดจนในขณะที่เป็นนักศึกษาได้รับการฝึกฝนในการทำงานในห้องผ่าตัดน้อยกว่าหอผู้ป่วยอื่น ๆ จึงอาจทำให้ต้องใช้การปรับตัวมากกว่าพยาบาลที่ทำงานในหอผู้ป่วยทั่วไป ในขณะที่พยาบาลหอผู้ป่วยสามัญอาจไม่ต้องการปรับตัวมากที่ทำตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย เนื่องจากลักษณะของผู้ป่วยเป็นผู้ป่วยทั่วไปที่อาการไม่หนัก การทำงานทำตามกระบวนการพยาบาล ไม่ต้องอาศัยความรวดเร็วมากนัก และไม่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง ซึ่งทำให้ปรับตัวได้ดีกว่า

3 การศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติทั้งด้านรวมและรายด้าน พบว่า พยาบาลจบใหม่มีระดับการปรับตัวในระดับสูง

การที่พบว่าพยาบาลจบใหม่มีแรงจูงใจในการทำงานระดับสูงนั้นอาจเนื่องมาจากพยาบาลจบใหม่ทุกคนได้รับการเตรียมความพร้อมเป็นพยาบาลวิชาชีพในตลอดหลักสูตร 4 ปี นอกเหนือจากได้รับการศึกษาในทางทฤษฎี และภาคปฏิบัติแล้วที่นักศึกษาจะต้องเรียนรู้

สถาบันการศึกษาทุกแห่งยังปลูกฝังคุณธรรมให้กับนักศึกษาพยาบาลโดยสอดแทรกในลักษณะของกิจกรรมเสริมหลักสูตร ทำให้พยาบาลมีคุณภาพทั้งความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล มีเจตคติที่ดี และมีคุณธรรม และจริยธรรมอันดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิจรรณญาณในการตัดสินใจปัญหา มีความรัก และเจตคติต่อคุณค่า และความสำคัญของมนุษย์เท่าเทียมกัน (ศรัณยา โฆสิตะมงคล และคณะ 2546 45) การเตรียมความพร้อมโดยสอดแทรกสิ่งเหล่านี้เข้าไปในหลักสูตรดังกล่าวถือเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้นักศึกษาพยาบาลปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลอย่างเต็มที่ และดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วยโดยตระหนักถึงคุณค่าความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน ทำให้เมื่อจบการศึกษาพยาบาลจบใหม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ดังที่เดือนใจ สีนอำไพ สิทธิ (2542 12) กล่าวว่า แรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการเรียนและการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคคลจะทำกิจกรรมให้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่ในการทำงานมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาจะทุ่มเทความคิดสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้น

4 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ตามตัวแปรทางชีวสังคมได้แก่ ภูมิสำเนาเดิม ประสบการณ์จากการฝึกงาน และลักษณะงาน

4.1 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ ตามภูมิสำเนาเดิม พบว่าพยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิสำเนาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 7 และ ข้อ 8

การที่พบว่าพยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิสำเนาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการที่พยาบาลจบใหม่อยู่ในสถาบันเดียวกัน ได้รับการปลูกฝังเป็นพยาบาลวิชาชีพ ภายใต้หลักสูตรเดียวกันที่ส่วนใหญ่ นักศึกษาพยาบาลปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลตามคุณภาพงานพยาบาลที่องค์กรกำหนด และดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วย โดยให้ความสำคัญต่อผู้ป่วยอย่างเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน สิ่งเหล่านี้คือสิ่งที่สอดแทรกในหลักสูตร ถือเป็นสิ่งจูงใจให้พยาบาลจบใหม่มีแรงจูงใจการทำงานไม่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าจะมีภูมิสำเนาที่แตกต่างกัน ดังที่ ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545 68) ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ พบว่า ภูมิสำเนาเดิมไม่มีอำนาจการทำนายแรงจูงใจในการทำงานสอดคล้องกับการศึกษาของกรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529 59-65) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รับรางวัล ของสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย พบว่าภูมิสำเนาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน และ ชลिया ด่านทิพารักษ์ (2543 บทคัดย่อ) พบว่าพยาบาลศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็งส่วนภูมิภาค ที่มีภูมิสำเนา นอกสถานที่ปฏิบัติงาน และมีภูมิสำเนาในสถานที่ปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จไม่แตกต่างกัน

4.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ตามประสบการณ์จากการฝึกงาน พบว่าพยาบาลจบใหม่ที่เคยฝึกงาน มีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ไม่เคยฝึกงานซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

การที่พบว่าพยาบาลจบใหม่ที่เคยฝึกงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า อาจเนื่องมาจากการที่มีโอกาสฝึกปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในขณะที่เป็นนักศึกษาอยู่ ทำให้มีโอกาสได้ปฏิบัติงานตามบทบาทพยาบาล ได้ดูแลผู้ป่วย การได้มีประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วยนั้น ย่อมทำให้นักศึกษาพยาบาลเข้าใจเห็นอกเห็นใจผู้ป่วย มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ป่วย และต่อวิชาชีพด้วย ซึ่งย่อมส่งผลต่อการมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี ดังที่ซูซีฟ อ่อนโคกสุข (3638 8) กล่าวว่า ประสบการณ์ วัตถุประสงค์ หรือบุคคลใดที่ทำให้เกิดความน้อยใจ และความไม่สบายใจ จะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ซึ่ง ซิมสัน (ศิขริน สุธุข 2532 15, อ้างจาก Simpson 1979 842) กล่าวว่า ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป ประสบการณ์นั้นมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิด และอารมณ์รวมทั้งพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย ถ้าบุคคลมีประสบการณ์การทำงาน ก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้ ดังนั้นประสบการณ์ที่ประทับใจ มีประสบการณ์การทำงานที่ดีก็น่าจะมีแรงจูงใจในการทำงานดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ คำหวาน วิสเพัญ (2521 46-48) ได้ทำการวิจัยพบว่านักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ที่ได้รับการอบรมและมีประสบการณ์ ด้านจิตเวชอย่างสมบูรณ์ มีทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงานดีกว่านักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 ที่ไม่ได้รับการศึกษาด้านนี้ และเดือนใจ สินอำไพสิทธิ (2542 83-85) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลพระบรมราชชนนี พบว่าประสบการณ์การดูแลผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย โดยประสบการณ์การดูแลผู้ป่วยเป็นตัวพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยอันดับแรก

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลรายด้านพบว่าพยาบาลจบใหม่ที่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านบทบาทและหน้าที่ของพยาบาล และด้านการดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วยสูงกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ไม่เคยฝึกงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทหน้าที่ของพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของงานบริการที่ต้องคอยดูแลตามพื้นฐานของพยาบาลในการรักษาตามแผนการรักษาของแพทย์ ดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วย รวมถึงให้คำปรึกษากับ ผู้ป่วยและญาติ ดังที่ภาศิษฐา อ่อนดี (2539 16-17) กล่าวว่า การดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วยเป็นการแสดงออกถึงความสนใจอย่างจริงจังที่จะช่วยเหลือผู้ป่วย ตลอดจนสามารถปฏิบัติการพยาบาล และช่วยเหลือผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม จากที่กล่าวมานั้นพยาบาลจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ การเรียนรู้ กล่อมเกลามาให้เป็นพยาบาลที่ดี นำไปสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี ฉะนั้นการที่ผู้ป่วยที่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติงานดังกล่าวย่อมได้รับการฝึกฝนประสบการณ์ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านคุณภาพการพยาบาลนั้นไม่พบความแตกต่างระหว่างพยาบาลจบใหม่ที่เคยฝึกงาน และพยาบาลจบใหม่ที่ไม่เคยฝึกงาน อาจเนื่องมาจากการพัฒนาคุณภาพพยาบาลตามกระบวนการพยาบาล (Nursing Process)

เป็นสิ่งที่นักศึกษาพยาบาลทุกคนต้องฝึกฝนในขณะที่ขึ้นปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่แตกต่างกัน แต่นักศึกษาทุกคนต้องปฏิบัติตามกระบวนการพยาบาลเหมือนกัน เริ่มตั้งแต่การประเมินปัญหา การดูแลผู้ป่วย การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาลรวมถึงการประเมินผล การพยาบาล ซึ่งกระบวนการพยาบาลดังกล่าวนั้นต้องอาศัยการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง

4.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ตามลักษณะงานทั้งด้านรวมและรายดานพบว่า พยาบาลจบใหม่ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพยาบาลจบใหม่ที่ทำงานในหอผู้ป่วยสามัญ และหอผู้ป่วยหนักมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพยาบาลที่ทำงานในห้องผ่าตัด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

การที่พบว่าลักษณะงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก โดยลักษณะงานของพยาบาลเองเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่อยู่ในภาวะเจ็บป่วย ต้องคอยสังเกตอาการการเปลี่ยนแปลง และดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ผลักเวรกันไปดังที่สุภาวดี ด่านดำรงกุล (2541 : 8) กล่าวไว้ว่า วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพไม่ได้เป็นวิชาชีพที่คนทั่วไปจะสนใจ และนิยมเข้าเรียน ทั้งนี้เพราะวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องอยู่กับสิ่งที่ไม่สวยงาม มีแต่ความทุกข์ ความเจ็บป่วย ความโศกเศร้า เป็นงานหนักที่ต้องเฝ้าตลอด 24 ชั่วโมง พยาบาลจะต้องอยู่เวรปฏิบัติงานหมุนเวียน ซึ่งอาจเป็น 8 ชั่วโมง 10 ชั่วโมง 12 ชั่วโมง หรือแม้แต่ 24 ชั่วโมง ลักษณะงานพยาบาลที่กล่าวมานั้นเป็นงานที่หนักแตกต่างกันตามลักษณะของผู้ป่วยแต่ละหอผู้ป่วย จากการศึกษาพบว่าพยาบาลจบใหม่ที่ทำงานในหอผู้ป่วยสามัญ และหอผู้ป่วยหนักมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าพยาบาลที่ทำงานในห้องผ่าตัด ด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล และด้านการดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วย ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะลักษณะงานของพยาบาลห้องผ่าตัด มีความแตกต่างกับหอผู้ป่วยทั่วไป ในการช่วยเหลือแพทย์ในการส่งเครื่องมือผ่าตัด การผ่าตัด ดูแลประเมินคนไข้ตลอดการผ่าตัด ซึ่งอาจเป็นงานที่ยากและต้องอาศัยการฝึกฝนและเรียนรู้เกี่ยวกับการผ่าตัดต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา รวมถึงยังต้องเผชิญกับความเครียดแรงจูงใจในการทำงานน้อยลงและไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ดังที่ จิราภรณ์ แพร่ต่วน (2543 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเครียด และความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานครพบว่า ความเครียดของบุคลากรทางการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ประพันธ์ แพ้มคลองหอม (จิราภรณ์ แพร่ต่วน 2541 : 51 , อ้างอิงจาก ประพันธ์ แพ้มคลองหอม 2540 หน้า 157-161) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมการแพทย์ทหารเรือ ผลการศึกษาพบว่าความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนงานในหอผู้ป่วยสามัญ และหอผู้ป่วยหนักเป็นงานที่ต้องดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องผลัดเปลี่ยนเวรกันไปตลอด 24 ชั่วโมง ได้แสดงบทบาทหน้าที่และดูแลเอาใจใส่ ผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะพยาบาลที่อยู่ในหอผู้ป่วยหนักได้ทำงานเกี่ยวกับอุปกรณ์ที่ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ จะได้รับการจัดอันดับว่าเป็นผู้มีความสามารถ ส่งผลให้มี

แรงจูงใจในการทำงานดีกว่า ดังที่ ชมชื่น สมประเสริฐ (2542 126) ได้ทำการศึกษารูปแบบเสริมสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล พบว่าลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นปัจจัยทางบวกที่ทำ หน้าที่สร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงาน

5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ พบว่าการปรับตัวในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 13 การที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก แรงจูงใจนั้นถือเป็นสิ่งสำคัญกระตุ้นให้บุคคลเกิดพลังในการทำกิจกรรม เกิดความตั้งใจ มีความกระตือรือร้น มีความพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งถ้ามีแรงจูงใจในการทำงานมากพอที่จะทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายอย่างมีความสุขเพื่อเกิดความพึงพอใจในงาน ก็แสดงว่าบุคคลนั้นสามารถปรับตัวได้ ดังที่สเตียร์ และปอเตอร์ (เดือนใจ สินอำไพสิทธิ 2542 2 , อ้างจาก Steer and Porter PP 211) กล่าวไว้ว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี และผลของการปฏิบัติงานของแต่ละคนขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความรู้ความสามารถ และลักษณะส่วนตัว และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทของตน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กุหลาบ รัตนสังขธรรม (2536 34) พบว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะทำให้มีความพึงพอใจในงาน ยังผลต่อการปฏิบัติงานดีด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของหรรษา สุขกาล (2538 85) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน พบว่า แรงจูงใจกับความคาดหวังในงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และ ชมชื่น สมประเสริฐ (2542 126) ได้ทำการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่อธิบายกระบวนการแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล ได้แก่ ลักษณะงาน ระบบบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน บุคลิกภาพ อายุ สุขภาพ ครอบครัว และการปรับตัว เป็นปัจจัยเชิงบวก ทำหน้าที่เสริมสร้าง แรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ซีเรซ ฉายอรุณ (2542 99-101) ได้ศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลเข้าใหม่ โดยใช้สำรวจซ้ำ 2 ช่วงเวลา ตามทฤษฎีของนิโคลสัน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ได้แก่ ความปรารถนาจะควบคุม และความปรารถนาที่จะได้ข้อมูลป้อนกลับเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้ง 2 ช่วงเวลา คือ เมื่อพยาบาล ปฏิบัติงาน 2 เดือน และ 6 เดือน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการปรับตัวในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาริบัติ ตามตัวแปรทางชีวสังคม อันได้แก่ ภูมิสำเนาเดิม ประสบการณ์จากการฝึกงาน และลักษณะงาน และพบว่า การปรับตัวในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน จึงขอเสนอแนะให้กับองค์กร และผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป ดังนี้

1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพยาบาลจบใหม่เพื่อสร้างเสริมแรงจูงใจให้พยาบาลจบใหม่สามารถปรับตัวได้ดี โดยองค์กรต้องมีเกณฑ์ในการจัดสรรตำแหน่งบุคคลลงในหน่วยงานต้องทำอย่างมีระบบ โปร่งใส และเปิดโอกาสให้พยาบาลจบใหม่มีส่วนร่วมในการเลือกสถานที่ทำงาน และจัดสรรตำแหน่งให้อย่างเป็นธรรมมากที่สุด

2 องค์กรจึงควรเล็งเห็นความสำคัญนอกเหนือจากจัดสรรตำแหน่งให้ตรงกับประสบการณ์ของพยาบาลแต่ละคนแล้ว ดังนั้นควรมีโอกาสเตรียมความพร้อมให้กับพยาบาลจบใหม่ โดยอาจให้เป็นหน้าที่ของแต่ละหอผู้ป่วยจัดโครงการต้อนรับน้องใหม่ มีกิจกรรมการสอดแทรกความรู้ การปฏิบัติงานตามบทบาทพยาบาล เพื่อสร้างความคุ้นเคยกับสถานที่ บุคคล รวมถึงระบบการทำงาน และให้การยอมรับ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พยาบาลจบใหม่มีการพัฒนาตนให้เข้ากับการทำงานได้ดี

3 องค์กรและผู้บริหารควรพัฒนาศักยภาพของพยาบาลจบใหม่โดยพัฒนายุทธวิธีจูงใจในการทำงานในพยาบาลจบใหม่ นอกเหนือจัดปฐมนิเทศ และกิจกรรมที่นำเสนอข้างต้น แล้ว ในขณะที่ปฏิบัติงานควรมีการเสริมแรงทางบวก เช่น การยกย่อง ชมเชย และอาจให้รางวัลเมื่อน้องใหม่ปฏิบัติงานดี และไม่ควรตำหนิ หรือว่ากล่าวรุนแรง แต่ควรชี้แจงอย่างนุ่มนวลเมื่อเกิดความผิดพลาด จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานเฉพาะโรงพยาบาลเดียวเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลอื่นด้วย ผลที่ได้จะได้อะไรประโยชน์ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

2 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ในช่วง 6 เดือนแรกของการทำงาน ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการเปรียบเทียบการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรในการปรับเปลี่ยนยุทธวิธีให้พยาบาลมีการปรับตัวได้ดี และสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3 ผลการศึกษาครั้งนี้พบความสัมพันธ์ทางบวกทั้งด้านรวม และรายด้านของการปรับตัว และแรงจูงใจในการทำงาน ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงาน จะได้นำผลไปใช้ประโยชน์ดียิ่งขึ้น

4 ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลจบใหม่ที่ทำงานห้องผ่าตัดมีการปรับตัว และแรงจูงใจน้อยที่สุด ควรมีการติดตามสำรวจการปรับตัว และแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัด และศึกษาเปรียบเทียบการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดแต่ละแห่ง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2524) สุขภาพจิตในโรงเรียน กรุงเทพฯ มหามกุฏราชวิทยาลัย
- กันยา สุวรรณแสง (2533) การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว กรุงเทพฯ บำรุงสาส์น
- กุหลาบ รัตนสัจคุณ (2536) ปัจจัยที่ผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรระดับคณะ ปริญญาโท
สส ต กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถ่ายเอกสาร
- กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529) แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล ปริญญาโท กศ ม (บรรณารักษศาสตร์)
กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- เกษสุดา ดันขุน (2545) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสมิตติเวช สุขุมวิท กรุงเทพฯ สารนิพนธ์ กศ ม (จิตวิทยาการศึกษา)
กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- คำหวาน วิสเพ็ญ (2521) ความมองงามทางด้านทัศนคติของนักศึกษาพยาบาลต่อผู้ป่วยระดับ
ต่างๆ วิทยานิพนธ์ คม (ครุศาสตร์) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ถ่ายเอกสาร
- จิราภรณ์ แพร่ต่วน (2543) ความเครียด และความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการ
พยาบาลในโรงพยาบาลสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร ปริญญาโท กศ ม
(เอกสุขศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ถ่ายเอกสาร
- ชลียา ด่านทิพารักษ์ (2543) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ป้องกัน
และควบคุม ส่วนภูมิภาค สถาบันแม่เรีงแห่งชาติ กรุงเทพฯ วิทยานิพนธ์ คม
(ครุศาสตร์) อุบลราชธานี บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ อุบลราชธานี
ถ่ายเอกสาร
- ชูชีพ อ่อนโคกสุข (2522) จิตวิทยาการศึกษา กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช
- ชมชื่น สมประเสริฐ (2542) รูปแบบการเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล
ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์) กรุงเทพฯ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน ,และเพ็ญแข ประจันปัจฉินัก (2520) จริยธรรมของเยาวชนคนไทย
รายงานวิจัยฉบับที่ 2 กรุงเทพฯ กรมศาสนา
- ต้นติมา ด้วงโยธา (2540) แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช
สังกัดกรมสุขภาพจิต ปริญญาโท กศ ม (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- เดือนใจ สีนอำไพสิทธิ (2542) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย
ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข ปรินญาณิพนธ์ กศ ม (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- ทิพย์สุดา ลีลาศิริคุณ (2542) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
และเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชา
สงเคราะห์ ปรินญาณิพนธ์ กศ ม (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- ธวิล ธาราโกชน์ (2525) จิตวิทยาสังคม ลพบุรี ภาควิชาจิตวิทยา และการแนะแนว
วิทยาลัยครูลพบุรี
- ธีระ วิรธรรมสาริต (2532) ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้า
แผนก/เทียบเท่า ของเครื่องซีเมนต์ไทย สารนิพนธ์ รม (การเมืองและการปกครอง)
กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ถ่ายเอกสาร
- ธีรเดช ฉายอรุณ (2540) การศึกษาลักษณะทางพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและ
การปรับตัวของผู้เข้าทำงานใหม่ รายงานการศึกษาระยะแรก กรุงเทพฯ สถาบัน
วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ธีรเดช ฉายอรุณ (2540) การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลเข้าใหม่ โดยการ
สำรวจซ้ำสองช่วงเวลา ปรินญาณิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ถ่ายเอกสาร
- นรินทร์ เอื้อทวีทรัพย์ (2539) ตัวแปรทางจิตวิทยาบางประการที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชน ปรินญาณิพนธ์ กศ ม (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นิภา นิธยาน (2530) การปรับตัวและบุคลิกภาพ กรุงเทพฯ โอ เอส พรินต์ติ้งเฮ้าส์
- นพพร การถัก (2535) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจัดสรรการรับรื้อบทบาทและการปฏิบัติงาน
ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
วิทยานิพนธ์ วท ม กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถ่ายเอกสาร
- บรรหาร ราชมณี (2529) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัว แรงจูงใจเนื่องจากความคาด
หวังใหม่ในงาน กับความพึงพอใจในงานของครูมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 3
วิทยานิพนธ์ ปรินญาณิพนธ์มหาบัณฑิต กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ถ่ายเอกสาร
- บุญนาถ ภัทรจินดา (2542 ตุลาคม-ธันวาคม) ผลตอบแทนในการทำงานและทัศนคติของ
บุคลากรพยาบาลต่อการบริการพยาบาล ด้านการส่งเสริมสุขภาพ รพ ศูนย์ เขต 4
วารสารสุขภาพพยาบาล 4 (14) 42

- ประพิมพ์พรณ สุวรรณกัญ (2533) การศึกษาความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลรัตนราชมณี ปริญญาณีพนธ์ กศ ม (สุขศึกษา) กรุงเทพฯ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- पालชาติ ชาวโพธิ์หลวง (2543) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียด และวิธีเผชิญความเครียดใน
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจจราจร
ปริญญาณีพนธ์ กศ ม (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- ปรางทิพย์ อุจะรัตน์ , และคนอื่นๆ (2539 ตุลาคม-ธันวาคม) ความพร้อมในการปฏิบัติงานใน
ฐานะพยาบาลวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล วารสารพยาบาลศาสตร์ 14(4) 39-47
- พวงเพชร วัชรอยู่ (2526) แรงจูงใจในการทำงาน กรุงเทพฯ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2536) การรับรู้และความคาดหวังของพยาบาลไทยต่อเอกลักษณ์ของ
วิชาชีพพยาบาล รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ถ่ายเอกสาร
- พวงสร้อย วรกุล (2522) การเปรียบเทียบสภาพปัญหาในด้านการปรับตัวของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาตอนต้น กรุงเทพมหานครและสงขลา ปริญญาณีพนธ์ กศ ม กรุงเทพฯ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถ่ายเอกสาร
- พระราชบัญญัติวิชาชีพพยาบาล และการผดุงครรภ์ พ ศ 2518 (ที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราช
บัญญัติวิชาชีพพยาบาล และการผดุงครรภ์ พ ศ 2540 กรุงเทพฯ เดอะเบสกราฟฟิค
แอนด์ ปริ้นท์ จำกัด
- ภาวิณี สุทธิเชษฐภักดิ์ (2545) การปรับตัวต่อการปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่มาตรฐานระบบคุณภาพ
ในโรงพยาบาล ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณ กทม
ปริญญาณีพนธ์ กศ ม (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ภาศิษฏา อ่อนดี (2539) ทักษะทางสังคมกับการปฏิบัติงานและมนุษย์ของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลศิริราช ปริญญาณีพนธ์ กศ ม (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- ภูษิตา อินทรประสงค์ (2539) คู่มือการจัดการบริการพยาบาล จากหลักการสู่การปฏิบัติ
กรุงเทพฯ โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มณูญ ดนะวัฒนา (2526) จิตวิทยาพัฒนาชีวิต กรุงเทพฯ อักษรเจริญทัศน์

- ยุพดี ศรีพัฒนาสุวรรณ (2539) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาภาคปฏิบัติ กับความเครียด และระหว่างความเครียดกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาภาคปฏิบัติ ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตร์ มหาบัณฑิต (การพยาบาลสาธารณสุข) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถ่ายเอกสาร
- ยุพาพิน ศิริโพธิงาม (2540 มกราคม-เมษายน) ความเครียดและการเผชิญความเครียดของ พยาบาลจบใหม่ระหว่างการปรับเปลี่ยนเข้าสู่บทบาทพยาบาลวิชาชีพ วารสาร รามาธิบดี 3(1) 10
- รัตนา ยัญทิพย์ (2522) ความสัมพันธ์ระหว่างการเลี้ยงดู พฤติกรรมตอบสนองระหว่างบุคคล และการปรับตัวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปริญญาณิพนธ์ กศ ม กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- ลออ หุดางกูร (2529) คุณธรรมและจรรยาวิชาชีพพยาบาล ประสบการณ์วิชาชีพพยาบาล เล่ม 2 กรุงเทพฯ รุ่งศิลป์การพิมพ์
- ศรัณยา ไชยสิทธิ์มงคล (2546 มกราคม-เมษายน) การศึกษามุคคลิกภาพความเป็นพยาบาล และพฤติกรรมจริยธรรมของผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล วารสารพยาบาลศาสตร์ 21(1) 42-50
- ศิขริน สู้สุข (2532) กระบวนการขัดเกลาสู่วิชาชีพพยาบาล วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สนุดตรา ตะบูนพงศ์,และนิตยา ดากวิริยะนันท์ (2542 สิงหาคม) ผลกระทบของการทำงาน ผลัดหมุนเวียนต่อการนอนหลับ อาการไม่สบาย และการพึงพอใจในงานของพยาบาล วารสารวิทยาการพยาบาล 5(1) 11
- สิริชัย ประทีปฉาย (2527) การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว เพชรบุรี วิทยาลัยรำไพพรรณี
- สิริลักษณ์ ดันชัยสวัสดิ์ (2535) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความเครียดของ พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต วิชาเอกการพยาบาล สาธารณสุข กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถ่ายเอกสาร
- สิริรัตน์ ฉัตรชัยสุชา และคณะ (2543 มกราคม-มีนาคม) ความวิตกกังวลและการเผชิญปัญหา ในพยาบาลจบใหม่ วารสารสภาพพยาบาล 15(1) 13-22
- สุนิสา วัลยเพชร (2523) ปัจจัยคัดสรรที่มีความสำคัญกับความสามารถในการปฏิบัติงานของ บุคลากรหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ พย ม กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถ่ายเอกสาร
- สุพัตตา สุภาพ (2538) ปัญหาสังคม กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช

- สุภาวดี ด้านข้าราชการ (2541 มกราคม-มีนาคม) ทิศทางของพยาบาล ปัญหาจากกระแสสังคม
สารสภากาการพยาบาล (13)1 8-11
- สุรางค์ จันทน์เอม (2527) สุขจิตวิทยา พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ อักษรบัณฑิต
สมจิต หนูเจริญ (2529) การพยาบาลทางอายุรศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ
โครงการตำราภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาล
รามาริบัติ
- สำรวย ประไพศรีศรี (2537) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวด้านการเรียนในระบบไตรภาค
ของนักศึกษามหาวิทยาลัยสุรนารี ปริญญาณิพนธ์ กศ ม (จิตวิทยาการศึกษา)
กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- โสภา ชูพิกุลชัย (2528) จิตวิทยาทั่วไป กรุงเทพฯ โรงพิมพ์การศาสนา
- หทัยา มัทยาท (2541) ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวข้องกับ
ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ตะวันออก
ปริญญาณิพนธ์ กศ ม (สุขศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- หรรษา สุขกาล (2528) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความหวังในงาน กับความพึงพอใจ
ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ วท ม
กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถ่ายเอกสาร
- อรัญญา จอดนอก (2544) ความเครียดและการปรับตัวของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาล
กรุงเทพ กรุงเทพมหานคร ปริญญาณิพนธ์ กศ ม (สุขศึกษา) กรุงเทพฯ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อัญชลี ฤกษ์งาม (2537) คุณลักษณะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตร พยาบาลศาสตร์
บัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ในทัศนะของผู้บังคับบัญชา ผู้ช่วยงานและ
สำเร็จการศึกษา ปริญญาณิพนธ์ กศ ม (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- อรพินทร์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ (2532) องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการปรับตัวของ
นักเรียนวัยรุ่น รายงานการวิจัย กรุงเทพฯ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อารีรัตน์ หิรัญโต (2532) แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงานของอาจารย์
ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ปริญญาณิพนธ์ กศ ด กรุงเทพฯ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อรพิน แสงสว่าง (2536) ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ของ
นักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวง
สาธารณสุข วิทยานิพนธ์ กศ ม พิษณุโลก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
นเรศวร ถ่ายเอกสาร

- ✓ Arkoff, A (1968) *Adjustment and Mental Health* New York McGraw-Hill
- Grasha, Anthony F and Daniel S Kirschenbum (1980) *Psychology of Adjustment and Competence* New York Winthrop Publishers
- Lazarus, R S and S Folkman (1984) *Stress, Appraisal, Coping and Adaptation Outcome* New York Springe Publishing
- Maslow, A H (1954) *Motivation and Personality in the Classroom* New York Harper & Brothers
- Maskowitz, Merle J and Arthur R Orgel (1969) *General Psychology* Boston Houghton Mifflin Company
- ✓ Roy, C (1976) *Introduction to Nursing and adaptation mode* New Jersly Perntice – Hall Inc

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



21 พฤษภาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนิภาพร อารีย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาธิบดี” โดยมี อาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พยาบาลจบใหม่ ปี พ.ศ. 2547 ทั้งหมด ตอบแบบสอบถามการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาธิบดี ในระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนิภาพร อารีย์ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2011489 มือถือ 01-4450283

ที่ ศธ ๐๕๑๗ ๐๖/๖๕๕๕



คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล
๒๗๐ ถนนพระราม ๖ กทม ๑๐๔๐๐

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ตามหนังสือบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ ศธ ๐๕๑๕ ๑๒/๕๒๒๗ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ แจ้งว่า นางสาวนิภาพร อารีชัย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยา พัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความประสงค์จะขอเข้าเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามาธิบดี" โดยมีอาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ได้พิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง ยินดีอนุญาตให้ นางสาวนิภาพร อารีชัย ทำการเก็บข้อมูลได้และสามารถติดต่อขอเก็บข้อมูลได้ที่ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โทร ๐ ๒๒๐๑ ๑๒๐๑, ๐ ๒๒๐๑ ๑๒๓๕

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์บุญส่ง องค์กร์พัฒนากุล)

รองคณบดีฝ่ายวิจัย ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

หน่วยบริหารงานวิจัย โทร ๐ ๒๒๐๑ ๑๗๐๑, ๐ ๒๒๐๑ ๒๔๑๖

โทรสาร ๐ ๒๒๐๑ ๑๕๕๒

<http://www.ra2.mahidol.ac.th/rar/>

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

**เรื่อง การปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติ
คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การปรับตัวในการทำงาน และแรงจูงใจ
ในการทำงานของท่านที่พยาบาลที่จบใหม่ ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่กำหนดแล้วตอบ
คำถามตามความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็น
ความลับไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ

แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

น ส นิภาพร อารีย์

นักศึกษาระดับปริญญาโท วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

- 1 ภูมิลำเนา
- 2 ประสบการณ์จากการฝึกงานในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน
() เคย
() ไม่เคย
- 3 สถานที่ที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน คือ (ระบุที่ทำงาน)
() หอผู้ป่วยสามัญทั่วไป
() หอผู้ป่วยหนัก
() ห้องผ่าตัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับแรงจูงใจของท่านตามความเป็นจริง เพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีเกณฑ์การเลือกดังนี้

- มากที่สุด หมายถึง การกระทำที่ท่านแสดงออกเป็นประจำหรือทุกครั้ง
 มาก หมายถึง การกระทำที่ท่านแสดงออกมากพอควร
 ปานกลาง หมายถึง การกระทำที่ท่านแสดงออกพอสมควร
 น้อย หมายถึง การกระทำที่ท่านแสดงออกนาน ๆ ครั้ง
 น้อยที่สุด หมายถึง การกระทำที่ท่านไม่เคยแสดงออกเลย

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ก ด้านบทบาทหน้าที่ของพยาบาล					
1	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงความสุขสบายทั้งด้านร่างกายและจิตใจของผู้ป่วย					
2	ข้าพเจ้ายินดีที่จะรับฟังปัญหาของผู้ป่วย และให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยเสมอ					
3	การบันทึกการพยาบาลเป็นเรื่องที่ยุ่งยากน่าเบื่อ					
4	ข้าพเจ้าไม่ต้องการหาความรู้เพิ่มเติมในงานพยาบาล เพราะเป็นเรื่องที่ทำประจำอยู่แล้ว					
5	ถ้าผู้ป่วยมีภาวะแทรกซ้อนเกิดขึ้น ข้าพเจ้าจะรีบหาสาเหตุและหนทางแก้ไข					
6	ข้าพเจ้ามักจะเข้าฟังการอบรมที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานพยาบาลเสมอ					
7	ข้าพเจ้าไม่ละเลยที่จะจัดกิจกรรมที่เหมาะสมแก่ผู้ป่วย					
8	เมื่อมีเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่นมาติดต่อเกี่ยวกับผู้ป่วย ข้าพเจ้าจะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
9	ข้าพเจ้าจะปรับแผนการพยาบาลให้เหมาะสมกับผู้ป่วยเสมอ					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาล	ระดับความสามารถที่แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ข ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานพยาบาล					
10	ในการวินิจฉัยการพยาบาล ข้าพเจ้าจะอ่านเอกสารประกอบเพื่อความถูกต้องทุกครั้ง					
11	ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติตามแผนการพยาบาลที่กำหนดไว้					
12	ทุกครั้งหลังการให้การพยาบาล ข้าพเจ้ากระตือรือร้นที่จะสังเกตอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยว่าดีขึ้นหรือไม่					
13	เมื่อมีผู้แนะนำในเรื่องใหม่ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการพยาบาล ข้าพเจ้าจะรับฟังและนำไปค้นคว้าเพิ่มเติมทุกครั้ง					
14	ข้าพเจ้าจะซักถามความต้องการของผู้ป่วย โดยไม่ต้องรอให้ผู้ป่วยขอ					
15	ข้าพเจ้าทำงานโดยไม่คำนึงถึงความเหน็ดเหนื่อย					
16	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี และได้รับคำชมเสมอ ๆ					
	ค ด้านการดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ป่วย					
17	ถ้ามีวิธีใดที่ทำให้ผู้ป่วยได้รับความสะดวกสบาย ข้าพเจ้าจะรีบปฏิบัติทันที					
18	เมื่อผู้ป่วยต้องการความช่วยเหลือ ข้าพเจ้าจะช่วยเหลือจนผู้ป่วยได้รับความพึงพอใจ					
19	ข้าพเจ้ามักจะเข้าหาผู้ป่วยด้วยความเป็นมิตรทุกครั้ง					
20	ข้าพเจ้าหาโอกาสพูดคุยให้กำลังใจผู้ป่วยเสมอ					
21	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะให้คำอธิบายที่ชัดเจนในการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วย					
22	ข้าพเจ้าให้โอกาสผู้ป่วยได้ระบายความรู้สึก และความต้องการโดยไม่รู้สึกรู้หาย					

ข้อที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาล	ระดับความสามารถที่แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
23	เมื่อผู้ป่วยมีการเปลี่ยนแปลง ข้าพเจ้าจะรีบเข้าไปดูอาการ และรายงานแพทย์ทันที					
24	ข้าพเจ้ารู้สึกยินดีที่ผู้ป่วยมีอาการดีขึ้น และกลับบ้านได้					
25	ข้าพเจ้าจะเอาใจใส่ต่อผู้ป่วยสม่ำเสมอเท่าเทียมกัน					
26	ข้าพเจ้าไม่ชอบดูแลผู้ป่วยที่เป็นเรื้อรังและเป็นโรคติดต่อ					
27	ข้าพเจ้าภูมิใจที่สามารถปฏิบัติการพยาบาลกับผู้ป่วยอย่างรวดเร็วและต้อง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามวัดการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง เพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีเกณฑ์การเลือกดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	การกระทำที่ท่านแสดงออกเป็นประจำหรือทุกครั้ง
มาก	หมายถึง	การกระทำที่ท่านแสดงออกมากพอควร
ปานกลาง	หมายถึง	การกระทำที่ท่านแสดงออกพอสมควร
น้อย	หมายถึง	การกระทำที่ท่านแสดงออกนาน ๆ ครั้ง
น้อยที่สุด	หมายถึง	การกระทำที่ท่านไม่เคยแสดงออกเลย

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การปรับตัวด้านบทบาทการทำงาน ข้าพเจ้าไม่มั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะปฏิบัติกิจกรรมพยาบาล					
2	ข้าพเจ้าคิดวางแผนที่ได้รับมอบหมายหนักเกินความสามารถของข้าพเจ้า					
3	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี					
4	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถทำงานพยาบาลได้เป็นอย่างดี					
5	ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ด้วยตนเอง					
6	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายังมีความรู้ไม่เพียงพอที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
7	ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจตามขอบเขต และบทบาทหน้าที่ เมื่อเผชิญกับปัญหาจากการทำงาน					
8	งานพยาบาลทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดเสมอ					
9	ถ้ามีโอกาสข้าพเจ้าอยากออกจากวิชาชีพพยาบาล					
10	ข้าพเจ้าสามารถทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา					
11	ข้าพเจ้ารู้สึกตื่นเต้น และไม่มั่นใจ เมื่อต้องช่วยแพทย์ทำหัตถการทางการแพทย์					

ข้อ	<u>ข้อความ</u>	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	ข้าพเจ้าสามารถเผชิญปัญหาจากการทำงานด้วยความสุขุม					
13	ข้าพเจ้ายอมรับข้อบกพร่องที่เกิดจากการทำงาน					
14	ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้เมื่อทำงานล้มเหลว					
15	<u>การปรับตัวด้านการติดต่อสัมพันธ์กัน</u> ข้าพเจ้าชอบทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานเป็นทีม					
16	ข้าพเจ้ารู้สึกเครียดเมื่อต้องปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน					
17	ข้าพเจ้ายอมรับคำติชมจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน					
18	ข้าพเจ้ารู้สึกหมดกำลังใจในการทำงาน เมื่อถูกติเตียนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน					
19	ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาปัญหาที่เกิดจากการทำงานและปัญหาส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาได้					
20	ข้าพเจ้าเต็มใจให้ความช่วยเหลือแพทย์เมื่อต้องทำหัตถการ					
21	ข้าพเจ้าสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
22	ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ทำงานที่มอบหมาย					
23	ข้าพเจ้ารู้สึกอบอุ่น และเป็นกันเอง เมื่อทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน					
24	เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานแก่ข้าพเจ้าเสมอ					
25	ข้าพเจ้ารู้สึกเหมือนถูกจับผิดจากผู้ร่วมงานเสมอ					
26	ข้าพเจ้ารู้สึกเหมือนถูกทอดทิ้งให้ทำงานคนเดียว					
27	ข้าพเจ้ายอมรับและพิจารณาการติชมของผู้ร่วมงาน					
28	<u>การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน</u> <u>และวัฒนธรรมองค์กร</u> สถานที่ทำงานของข้าพเจ้าวุ่นวาย และมีเสียงรบกวนจนทำให้ไม่มีสมาธิในการทำงาน					

ข้อ	<u>ข้อความ</u>	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29	สถานที่ทำงานของข้าพเจ้าเอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นอย่างดี					
30	ข้าพเจ้ารู้สึกยุ่งยากใจที่ต้องปรับเปลี่ยนแผนการทำงานตามนโยบายองค์กรตลอดเวลา					
31	ข้าพเจ้ารู้สึกว่า เป็นการเสียเวลาที่ต้องเขียนข้อวินิจฉัยทางการแพทย์ และวางแผนการพยาบาลให้กับผู้ป่วย					
32	ที่ทำงานของข้าพเจ้านำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ยุ่งยากซับซ้อนมาใช้ในการทำงานเสมอจนทำให้ข้าพเจ้าปรับตัวไม่ทัน					
33	การทำงานพยาบาลต้องทำงานไม่เป็นเวลาทำให้ข้าพเจ้าปรับตัวไม่ทัน					
34	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ากฎระเบียบข้อบังคับของโรงพยาบาลเข้มงวดจนทำให้ข้าพเจ้าทำงานอย่างอึดอัด					
35	สถานที่ทำงานของข้าพเจ้ามีการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานบ่อยจนข้าพเจ้าตามไม่ทัน					

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 21 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน

การปรับตัวในการทำงาน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกกับคะแนนรวมรายด้าน
การปรับตัวด้านบทบาทการทำงาน	1	6680
	2	6954
	3	5722
	4	4507
	5	5391
	6	5787
	7	4911
	8	6564
	9	5216
	10	5729
	11	7804
	12	4663
	13	4771
	14	5322
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ		8840
การปรับตัวด้านการติดต่อสัมพันธ์กัน	15	5796
	16	2373
	17	5384
	18	3607
	19	3339
	20	4930
	21	2516
	22	7054
	23	5011
	24	5572
	25	6204
	26	5617
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ		8354

ตาราง 18 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงาน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกกับคะแนนรวมรายด้าน
การปรับตัวด้านวัฒนธรรมองค์กร และ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	27	5043
	28	3553
	29	2805
	30	7281
	31	6365
	32	7585
	33	5886
	34	7562
	35	5425
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ		8454

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงานเท่ากับ 9374

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวนิภาพร อารีย์
วันเดือนปีเกิด	11 มิถุนายน พ ศ 2519
สถานที่เกิด	อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	16 ตำบลหนองแก อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77110
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	พยาบาลวิชาชีพแผนกกุมารเวชศาสตร์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	หอผู้ป่วยเด็ก 1 แผนกกุมารเวชศาสตร์ ภาควิชา พยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาล รามารัตน์
ประวัติการศึกษา	
พ ศ 2548	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ ศ 2542	พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
พ ศ 2538	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนเบญจมเทพอุทิศ จังหวัดเพชรบุรี
พ ศ 2535	มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนราชินีบูรณะ จังหวัดนครปฐม
พ ศ 2529	ประถมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนวัดไผ่ล้อม จังหวัดนครปฐม